

La main-d'œuvre industrielle et la réglementation du travail au cours de la guerre 1939-1940

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 24 Juin 1941, à 13 heures 30

PAR

Henri VALENTIN

Ingénieur des Arts et Métiers

Ancien Ingénieur Militaire de 1^{re} classe des Fabrications d'Armement

JURY { *Président* : M. EDOUARD-DOLLÉANS, *professeur*.
 { *Suffragants* { MM. NOYELLE
 MARCHAL } *professeurs*

PARIS

LES ÉDITIONS DOMAT-MONTCHRESTIEN

F. LOVITON & C^{ie}

158-160, Rue Saint-Jacques

1941

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

La main-d'œuvre industrielle et la réglementation du travail au cours de la guerre 1939-1940

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 21 Juin 1941, à 13 heures 30

PAR

Henri VALENTIN

Ingénieur des Arts et Métiers

Ancien Ingénieur Militaire de 1^{re} classe des Fabrications d'Armement

JURY { *Président* : M. Edouard DOLLÉANS, *professeur.*
 { *Suffragants* { MM. NOYELLE
 MARCHAL } *professeurs.*

PARIS

LES ÉDITIONS DOMAT-MONTCHRESTIEN

F. LOVITON & C^{ie}

158-160, Rue Saint-Jacques

1941



INTRODUCTION

« De toutes les difficultés que rencontre notre effort
« d'armement, aucune n'est aussi grande que celle de la
« main-d'œuvre ».

C'est en ces termes que le Ministre de l'Armement s'adressait, le 29 décembre 1939, aux Directeurs des Etablissements industriels de l'Etat, à une époque où les pouvoirs publics s'efforçaient de concilier les nécessités militaires avec les exigences d'une production dont le démarrage s'avérait pénible.

Il ne s'agissait, en effet, de rien de moins que de satisfaire aux dures conditions d'un programme d'armement qui devait être réalisé, coûte que coûte et dans le plus court délai ; et, les mêmes causes produisant les mêmes effets, on vit se développer, avec un étonnant parallélisme, les difficultés déjà connues en 1914-1918.

Le passage de l'économie de paix à l'économie de guerre s'était accompli brutalement et l'on s'aperçut très vite qu'en supposant résolues la question des matières premières et celle de l'adaptation ou de la transformation des moyens de production, une autre question demeurerait entière : celle de la main-d'œuvre.

Les progrès techniques de l'armement terrestre, aérien, naval, exigeant une collaboration ou plutôt une étroite interdépendance des différents domaines industriels, c'est en fait toute l'industrie française qui fut mobilisée au service du pays. Peut-être aurait-on dû ne réserver à cette industrie que ce qu'elle pouvait produire, après avoir fait appel, en

temps voulu, à l'industrie étrangère dont les possibilités, dans certaines fabrications en grandes séries, eussent pu être immédiates.

Dès la mobilisation, la situation démographique de la France s'imposa d'une façon saisissante sur le plan des réalités : *nous manquions d'hommes* ; il fallait cependant, avec de faibles effectifs, fabriquer des armes et combattre.

Produire au maximum, tel était le mot d'ordre, et pourtant les usines s'étaient vidées de leurs meilleurs ouvriers qu'on retrouvait dans les armes techniques, les ouvrages fortifiés, les parcs de matériel... parfois même ailleurs. Une telle situation, pour favorable à l'Armée qu'elle ait pu paraître, ne pouvait évidemment se concilier avec les besoins de l'industrie de guerre et, pour autant que le choix était possible, il fallait choisir.

De là sont nées les dispositions relatives aux affectations spéciales dont les modalités d'application soulevèrent, dans la pratique, des difficultés parfois insurmontables ; les unes tenant au légitime désir des chefs de conserver l'officier ou l'homme dont la présence conditionnait la marche de leur unité, les autres, à l'esprit particulariste de certains Français.

Le recrutement du personnel et principalement du personnel qualifié s'avérait ainsi comme étant la tâche la plus urgente et il fallut mettre des moyens nouveaux à la disposition des Ministres. Déjà, la loi du 11 juillet 1938, sur « l'organisation générale de la Nation pour le temps de guerre », en posant, en son titre II, Art. 14, le principe de la réquisition des Français et ressortissants français, donnait aux pouvoirs publics un moyen d'action considérable et dont l'expérience a démontré le rôle essentiel en ce qui concerne les travailleurs, même mobilisables,

L'extension de la réquisition à certains étrangers, l'embauchage obligatoire de la main-d'œuvre féminine, l'utilisation d'une main-d'œuvre encadrée militairement, ajoutèrent à ce moyen des possibilités, peut-être limitées, mais non négligeables.

Enfin, les besoins toujours croissants en main-d'œuvre qualifiée, notamment pour le travail des métaux, conduisirent à compléter les mesures prises en vue du recrutement des spécialistes par l'utilisation de deux moyens parmi les meilleurs mais jusqu'alors par trop négligés : l'apprentissage et la formation professionnelle.

Dans ces conditions, l'on vit coexister, dans une même entreprise travaillant pour la Défense nationale, des affectés spéciaux, des requis (hommes, femmes, jeunes gens), des travailleurs encadrés, régis les uns et les autres par un statut propre.

Tous les problèmes ressortissant à la production étant connexes, c'est sur le plan d'une stricte coordination qu'il faut les résoudre : les travaux de la défense nationale n'échappent pas à la règle. Ils forment un ensemble complexe exigeant le déroulement d'un processus logique, dans l'espace et dans le temps, qui ne peut s'accommoder d'improvisations, même les plus ingénieuses.

En particulier, si la législation du travail du temps de paix tend à réaliser et à maintenir un certain équilibre qui constitue une fin en soi, par contre l'état de guerre, parce qu'il crée un déséquilibre économique au profit de la Nation, exige une adaptation rigoureuse de cette réglementation et ce, dans le seul but de pourvoir aux besoins de la Défense nationale.

Ainsi, l'intensification de la production exigea-t-elle que fussent modifiées certaines dispositions désormais insuf-

fisantes et notamment celles relatives à la durée du travail, à la détermination des salaires et appointements et à la rémunération des heures supplémentaires ; car s'il convenait que les travailleurs, dont on attendait un effort accru, reçussent un juste salaire, l'équité et le souci du maintien de l'économie du pays commandaient d'y apporter des limites raisonnables.

Dans un but de protection de la main-d'œuvre la plus faible et, d'une façon générale, pour éviter un surmenage préjudiciable à la continuité des efforts, on assouplit les conditions du travail des femmes et des enfants et on établit un régime nouveau du repos hebdomadaire et des congés payés. Les rapports du travail firent également l'objet d'une réglementation pour le temps de guerre, destinée à définir le cadre dans lequel pouvaient désormais s'exercer leurs principales activités : conventions collectives, action syndicale, conciliation, arbitrage, juridiction prud'homale...

Et puisque chaque travailleur était considéré comme mobilisé au service de la Nation, les Ministres responsables de la discipline établirent des échelles de sanctions contre les auteurs de fautes professionnelles ou non, suivant une graduation proportionnelle à la gravité de celles-ci.

De cet ensemble de dispositions réglementaires, conformes aux exigences de la production telles qu'elles se manifestaient sur le plan des réalités immédiates, il faut reconnaître que le caractère social n'était nullement exclu et qu'on se préoccupa, à juste titre, des conditions matérielles et morales de la vie de l'ouvrier ; préoccupation d'autant plus justifiée que certaines propagandes, tirant profit de la moindre défaillance de l'Autorité, n'avaient pas cessé de se manifester,

L'application du Code de la famille et l'institution de services médico-sociaux notamment contribuèrent à créer une atmosphère de collaboration indispensable.

*
**

L'organisation générale de la main-d'œuvre — avec toutes les questions qu'elle comporte — d'une part, la réforme temporaire de la réglementation du travail et de la législation sociale, d'autre part, furent ainsi les deux aspects d'une tâche entreprise et poursuivie sans relâche.

Il nous a été permis, grâce aux fonctions que nous avons été appelés à remplir au cours des hostilités, de suivre l'évolution des faits relatifs aux productions de guerre, d'assister au développement des opérations concernant le recrutement et la mise en place de la main-d'œuvre ainsi que l'adaptation des conditions du travail. Des contacts fréquents avec les chefs d'industrie nous ont donné la connaissance exacte des situations et des mesures qu'elles appelaient.

Ce sont ces raisons qui nous ont amenés à exposer et à analyser, en fonction des événements du moment, le mécanisme juridique des problèmes du travail dans les industries de guerre françaises, au cours de la période septembre 1939-juin 1940.

Si, au début des hostilités, nous avons été parfois frappés par l'indigence des moyens utilisés, il est de notre devoir de reconnaître qu'un labeur énorme a été fourni dans le domaine des réalisations, grâce à l'action personnelle et déterminante de certains fonctionnaires, officiers, industriels ; il n'a pas tenu qu'à eux seuls qu'un redressement fût possible, dans la mesure où il pouvait l'être encore.

PREMIÈRE PARTIE

La main-d'œuvre

CHAPITRE PREMIER

Principes généraux Organismes chargés de la main-d'œuvre de guerre

L'organisation de la production exige, en dehors des questions d'ordre financier, la résolution simultanée de trois problèmes : celui des matières premières et de l'énergie, celui de l'outillage et enfin celui de la main-d'œuvre. Lorsque la production, parce qu'elle est destinée à satisfaire les besoins de la défense nationale, prend un caractère nécessaire et absolu, elle vient s'insérer dans le cadre d'une économie où le libéralisme des conceptions fait place à l'autorité gouvernementale.

Dès ce moment, l'industriel n'a plus la libre disposition de ses stocks et de ses machines, l'ouvrier — s'il n'est pas mobilisé — est tenu à des obligations légales qui limitent certains des droits qu'il tient du Code du Travail ; une organisation nouvelle naît de l'état de guerre, dirigée et

contrôlée par l'Etat, elle assure à celui-ci le monopole de la majeure partie des fabrications industrielles, selon un programme préétabli.

L'aspect technique d'une telle transformation est des plus complexes et si celle-ci a lieu brusquement elle entraîne, en raison des liens de connexité qui unissent entre elles les différentes activités industrielles, un désordre dans la distribution des matières et un ralentissement certain dans le démarrage des fabrications de guerre.

Pour éviter ou tout au moins pour limiter des conséquences aussi graves, il importe que, dès le temps de paix, certaines mesures d'ordre général soient prévues concernant l'utilisation de toutes les ressources disponibles et que le déclenchement de ces mesures en temps de guerre soit instantané.

Chaque département ministériel doit connaître son rôle et ses attributions, chaque Ministre doit être responsable de la préparation qui lui incombe. En matière d'armement notamment, une coordination des départements de la Guerre, de l'Air, de la Marine, prépare la mobilisation industrielle, l'établissement des programmes et leur exécution.

Ces principes sont posés par le titre 1^{er} de la loi du 11 juillet 1938 sur « l'organisation générale de la Nation pour le temps de guerre », qui constitue le fondement juridique des dispositions destinées à donner au pays les moyens de pourvoir à sa défense.

La main-d'œuvre, en tant que facteur de la production, constitue l'un de ces moyens, mais sa complexité est telle que les mesures la concernant doivent être prises par des organismes spécialisés. Le recensement des ressources, d'une part, celui des besoins, d'autre part, permettent l'affectation des premières aux seconds : ce sont là les trois opérations

essentielles. En fait, l'analyse du problème de la main-d'œuvre conduit à un processus dont les principaux stades sont les suivants :

1°) recensement et centralisation des ressources, par industrie et par catégories professionnelles ;

2°) recensement et centralisation des besoins, établis dans les mêmes conditions, avec des échelons progressifs correspondant à l'avancement des programmes de fabrication ;

3°) recrutement des diverses catégories de main-d'œuvre ;

4°) extension de l'apprentissage et organisation de la formation professionnelle ;

5°) répartition des ressources totalisées en fonction des besoins ;

6°) adaptation de la réglementation du travail et de la législation sociale.

Ces opérations, considérées dans leur ensemble, sont dominées par la situation démographique de la France, aussi critique en 1939 qu'elle le fut en 1914 ; l'utilisation de tous les bras s'imposant plus que jamais à raison de l'énorme effort à accomplir pour élever le potentiel militaire du pays à un niveau raisonnable.

Le contingent d'hommes valides devait être réparti entre les formations militaires d'une part, les fabrications d'armement et l'agriculture d'autre part ; il fut évident — et l'exemple de 1914 l'atteste amplement — que la main-d'œuvre dégagée d'obligations militaires ne suffirait pas à faire face aux exigences d'une production intensifiée, tout en permettant au pays de tirer de son sol ses ressources habituelles.

Quels étaient les remèdes à une telle situation ? Devait-on s'en remettre, une fois encore, à des improvisations nées des difficultés du moment ?

Le législateur a pensé qu'il fallait jeter, sans attendre la guerre, les bases d'une organisation méthodique, s'inspirant d'exemples vécus, qui centraliserait et coordonnerait toutes les questions relatives à la main-d'œuvre, établissant un plan de campagne susceptible d'être mis en application dès que les circonstances l'exigeraient.

D'autre part, l'institution d'une économie de guerre, avec les transformations profondes qu'elle comporte, risquant de troubler le fonctionnement de l'industrie, dont l'Etat devient le principal, sinon le seul client, il fallait pouvoir modifier la réglementation du travail, en l'adaptant strictement aux nécessités de la défense nationale.

Ces idées essentielles, de l'application desquelles devaient dépendre l'approvisionnement et l'utilisation de la main-d'œuvre des usines de guerre, furent concrétisées par la loi du 11 juillet 1938 et les textes subséquents.

L'article 54 de ladite loi dispose :

« En ce qui concerne l'utilisation de la main-d'œuvre « à la mobilisation, un Ministre unique, désigné dès le « temps de paix, est chargé, en liaison étroite avec les Minis- « tères utilisateurs », de la centralisation des renseignements relatifs aux besoins et aux disponibilités, du recrutement, de la répartition de la main-d'œuvre et de la réglementation des conditions du travail ; afin d'assurer l'exécution d'une telle tâche, « ces différentes opérations seront préparées « par un organisme spécial réparti sur l'ensemble du ter- « ritoire ».

Le décret du 12 avril 1939 précise que le Ministre unique sera le Ministre du Travail et celui du 18 avril 1939, tenant

compte des difficultés de tous ordres que ne manqueront pas de se produire dans l'application pratique des dispositions envisagées, prévoit des délégations permanentes ou temporaires données par le Ministre unique aux Ministres utilisateurs de la main-d'œuvre.

Les Ministres de l'Agriculture et des Travaux Publics sont ainsi chargés du soin de recenser, dans leur domaine respectif, les ressources et les besoins du temps de guerre ; parallèlement, il est une autre délégation à laquelle on pense, sans avoir à l'exprimer immédiatement : celle qui sera donnée ultérieurement au Ministère de l'Armement, pour assurer la marche des Etablissements militaires et des usines privées placés sous son contrôle.

La question de savoir si ces délégations devaient être définitives ou temporaires est d'ordre secondaire ; en fait, elles ont été ce que les événements commandaient qu'elles fussent, c'est-à-dire définitives.

L'organisme spécial, instrument du Ministre du Travail, pour mener à bien la tâche qui lui est confiée, est défini par le décret du 19 avril 1939, complété par le décret du 15 septembre 1939. On utilise l'Inspecteur départemental du travail qui a une connaissance parfaite des industries locales et du rôle qu'elles joueront en temps de guerre ; mais la circonscription départementale étant trop étroite pour suffire à une organisation d'une telle envergure, on juxtapose à l'Inspecteur départemental l'Inspecteur accrédité auprès de l'Etat-Major de la Région militaire afin d'assurer une liaison étroite avec ce dernier. Au-dessus, une commission centrale siégeant à Paris et qui comprend des représentants du Ministère du Travail et des Ministères utilisateurs, centralise, coordonne et décide.

Ainsi constituée, l'organisation de la main-d'œuvre supposait une étroite collaboration entre les autorités civiles et l'Armée. L'expérience a démontré que de telles prévisions étaient justes car il a bien fallu considérer, d'un commun accord, les faibles disponibilités de la main-d'œuvre française et se résoudre à maintenir dans les usines de nombreux ouvriers dont la présence dans certaines armes techniques s'avérait pourtant très utile.

Quelques jours après le début des hostilités, la Commission Centrale dont les moyens d'action sont reconnus insuffisants est supprimée et le décret du 16 septembre 1939 lui substitue une Commission nationale de coordination de la main-d'œuvre dont la mission essentielle est de préparer et d'exécuter la mobilisation de la main-d'œuvre et qui dispose, à cet effet, des organismes départementaux et régionaux prévus par le décret du 19 avril 1939.

A raison de l'intérêt national qui s'attache au problème de la main-d'œuvre, la plupart des départements ministériels et notamment ceux de la défense nationale et de l'armement (dont la création est imminente) auront plusieurs représentants au sein de cette Commission présidée par le Ministre du Travail. Sa large composition, les moyens d'investigation qu'elle possède auprès de chaque ministère utilisateur assureront une centralisation assez aisée des renseignements de tous ordres et permettront de résoudre « toutes les difficultés relatives à l'exécution des mesures concernant la main-d'œuvre ».

Le 20 septembre 1939, un décret-loi crée le Ministère de l'Armement qui prolonge, en l'élargissant considérablement dans le domaine économique, la Direction des fabrications d'armement du Ministère de la Défense nationale ; désormais, les fabrications de guerre sont organisées et contrô-

lées par le Ministre de l'Armement auquel il appartient de coordonner la presque totalité de la production industrielle française. Tâche énorme qui revêt dès le début une importance vitale et dont l'accomplissement demeure subordonné simultanément à certaines conditions de caractère technique et à la solution d'un problème humain : celui de la main-d'œuvre.

Deux catégories de moyens de production concourent aux travaux de la défense nationale, les usines privées mobilisées c'est-à-dire placées sous un régime directement contrôlé et les établissements d'Etat qui continuent à jouer, après l'avoir amplifié, leur rôle habituel. Les différences qui, normalement, opposent l'une à l'autre sont, par suite des exigences de l'organisation de la nation en temps de guerre, considérablement atténuées ; les entreprises industrielles sont devenues des « usines de guerre » placées momentanément vis-à-vis de l'Etat dans des conditions comparables à celles des arsenaux ou des poudreries.

Considérée dans son ensemble, la main-d'œuvre utilisée constitue, par sa provenance : ouvriers d'Etat, travailleurs d'entreprises privées, artisans... et par sa nature : hommes mobilisables ou non, femme et enfants, étrangers, coloniaux..., un groupement hétérogène d'individus dont on ne saurait établir une organisation et une réglementation uniques.

Le désir, exprimé par le législateur dans la loi du 11 juillet 1938, de confier à un seul Ministre responsable l'ensemble des opérations concernant la main-d'œuvre de guerre avait subi une première atteinte avec le principe des délégations posées par le décret du 18 avril 1939. Il fallut bien, devant les difficultés nées de la guerre et notamment

l'insuffisance numérique de certains effectifs, se résoudre à confier au Ministre de l'Armement une large délégation dont disposerait la Direction de la main-d'œuvre de ce département, en vue de l'affectation des ressources diverses mises à sa disposition par le Ministre du Travail.

Le décret du 3 octobre 1939, fixant l'organisation et le fonctionnement du Ministère de l'Armement, précise, en son art. 5 que là ne se bornera pas le rôle de la Direction de la main-d'œuvre mais qu'il lui appartiendra également de coordonner les questions relatives aux salaires et aux conditions de vie du personnel.

Ces attributions ne devaient pas aller sans une étroite collaboration avec le Ministère du Travail. En fait, une entente s'établit entre les deux départements, dans le cadre des dispositions légales, pour essayer de mener à bien la tâche entreprise. Une distinction se créa très vite entre la main-d'œuvre « civile » et la main-d'œuvre « militaire » ; le recrutement de la première incombait au Ministre du Travail, le recrutement de la seconde au Ministre de l'Armement qui, conformément aux dispositions de l'Art. 3 du décret du 15 septembre 1939, obtint la délégation qui lui permit de rappeler en affectation spéciale les mobilisés dont la présence était reconnue indispensable dans les établissements de guerre.

Parce qu'il était l'utilisateur de la main-d'œuvre — au même titre, du reste, que les Ministères de l'Air et de la Marine, pour leurs propres établissements — le Ministère de l'Armement avait une connaissance exacte et parfois instantanée des besoins et des contingences du moment et se trouvait évidemment le mieux placé pour prendre, dans quelque domaine que ce fût, une décision opportune et rapide.

Les tâches des organismes chargés de la main-d'œuvre ne furent donc pas aussi nettement délimitées qu'on pourrait le croire à la lecture des textes.

Si, jusqu'à la veille des événements de mai 1940, le Ministère du Travail demeura exclusivement chargé de la réglementation ouvrière et sociale, par contre, les questions intéressant les besoins en main-d'œuvre ainsi que le recrutement de celle-ci et son affectation se répartirent entre le Ministère du Travail, d'une part, et les Ministères mobilisateurs : Armement, Air, Marine, d'autre part et cela, non pas selon une règle rigide mais au gré des exigences d'une situation particulièrement mouvante.

Mieux encore que par la Commission instituée par le décret du 16 septembre 1939, des liaisons permanentes et des conférences interministérielles fréquentes assurèrent une coordination effective entre les divers organismes.

CHAPITRE II

Les ressources et les besoins

§ 1^{er}. — RECENSEMENT ET CENTRALISATION DES RESSOURCES

Les ressources sont constituées, en principe, par la main-d'œuvre non soumise aux obligations militaires ; en fait, il y est venu s'ajouter un contingent important d'hommes classés dans l'affectation spéciale et mis à la disposition d'un établissement militaire ou privé pour y exercer une fonction déterminée.

Dans la première catégorie, on trouve les travailleurs appartenant à une classe non appelée, ceux trop âgés pour être mobilisés, les exemptés et les réformés. Il faut convenir qu'une telle désignation serait trop imprécise, si l'on omettait de dire qu'elle ne vaut qu'à un moment donné, en fonction des circonstances de ce moment. Cette simple remarque suffit à faire apparaître combien est délicate la notion de ressources, à raison de l'instabilité de celles-ci.

Des femmes, des travailleurs étrangers, des nord-africains et des coloniaux ont grossi, comme en 1914-1918 mais dans de moindres proportions, l'effectif de la main-d'œuvre disponible dont le recensement constitua une tâche constamment en voie d'évolution.

Une mesure préliminaire s'imposa, dès qu'il s'agit de préparer la mobilisation de la main-d'œuvre : désigner

clairement celle-ci afin que tout le monde parle le même langage. Une première distinction entre « la main-d'œuvre spécialisée » et « la main-d'œuvre banale » permet d'admettre, une fois pour toutes, que cette dernière conviendrait à tous les travaux pour lesquels une formation même rudimentaire ne serait pas requise. Par contre, chaque industrie groupant un certain nombre d'activités, on devait, pour chacune de celles-ci, connaître les professions exigeant une spécialisation indiscutable à désigner sous un vocable unique.

Une nomenclature des professions, approuvée par le Ministre du Travail le 3 mars 1937 a résolu la question dans son ensemble après une large enquête auprès des groupements professionnels, patronaux et ouvriers. Elle fixe d'abord les groupes d'industries ayant entre elles un certain lien de connexité, ex : Groupe XII — Métallurgie et travail des métaux. Dans chaque groupe, elle distingue les différentes phases de la production, ex : a) métallurgie, b) laminage, c) étirage, tréfilage, etc... Enfin, à l'intérieur de chaque groupe, les spécialités professionnelles sont énumérées avec précision et portent un numéro d'ordre qui constitue une référence applicable dans tous les cas, ex : 262 — Gazier de haut-fourneau, 283 — Soudeur de tubes, 285 — Cloutier.

Les ouvriers des spécialités professionnelles soulignées dans la nomenclature sont réputés « spécialiste rares ».

En temps normal, les travailleurs — qu'il s'agisse de spécialistes ou non — sont répartis entre les entreprises qui les utilisent ; s'ils sont sans travail, divers organismes officiels tels que les services du chômage et les offices de placement permettent de les retrouver aisément ; l'organisation du recensement paraît donc à priori devoir être réalisée sans

trop de difficultés, à condition qu'il ait un caractère d'ordre public. Ce caractère est prévu par l'art. 30 de la loi du 11 juillet 1938 sous la forme suivante :

« Le Gouvernement peut procéder à tout recensement
« de personnes..., susceptibles d'être requises à la mobilisa-
« tion.

« Sera passible des peines édictées aux paragraphes 3
« et 4 de l'art. 31 quiconque aura utilisé ou divulgué, tenté
« d'utiliser ou de divulguer les renseignements obtenus par
« application du présent article ».

Pour effectuer les opérations de recensement de la main-d'œuvre disponible, un organisme réparti sur l'ensemble du territoire devait être désigné : ce fut celui créé par le décret du 19 avril 1939 qui reçut cette mission, la procédure à suivre étant celle fixée par l'Art. 4 du décret du 5 janvier 1939 : « l'obligation de fournir les renseignements incombe, à en ce qui concerne le recensement des personnes, aux
« personnes faisant elles-mêmes l'objet des recensements,
« à toute personne qualifiée pour donner les renseignements
« demandés ». A cette disposition, il y a lieu d'ajouter celle prévue par l'art. 16 de la loi du 11 juillet 1938 qui oblige tout Français du sexe masculin, mineur de plus de 18 ans, à faire connaître à la mairie de son domicile son adresse et sa profession.

L'Inspection départementale du Travail fut la cheville ouvrière de l'organisation ; durant les hostilités les services locaux de l'Armement lui apportèrent une aide efficace, grâce au contact qu'ils maintenaient à raison de leurs attributions, avec les industries travaillant pour la défense nationale.

Dès le temps de paix, la tâche des Inspecteurs du Travail chargés de la mobilisation de la main-d'œuvre s'avéra

délicate car ils durent s'appliquer à trouver chez les industriels placés sous leur contrôle une collaboration immédiate et sûre. C'est donc à ces derniers qu'on s'adressa pour obtenir la liste de leurs ouvriers non soumis aux obligations militaires, avec pour chacun d'eux la désignation de l'emploi occupé. Les renseignements recueillis, classés par industries puis par catégories professionnelles conformément à la nomenclature officielle, étaient consignés sur des fiches dont des exemplaires étaient remis à la Région militaire et à la Commission Centrale à Paris. Ce procédé permit de constituer dans le cadre départemental, dans le cadre régional et dans le cadre national un réservoir de main-d'œuvre devant servir à satisfaire aux besoins nés de la guerre.

Mais de tels résultats ne pouvaient avoir un caractère immuable ; les mutations d'ouvriers ou d'agents de maîtrise d'un établissement à l'autre, les changements survenus dans la situation militaire des intéressés obligeaient à la tenue à jour des fichiers départementaux et à un incessant mouvement de documents entre la province et Paris où s'effectuaient la centralisation du recensement de la main-d'œuvre française et la détermination des effectifs disponibles.

Dans les semaines qui suivirent le début des hostilités, la rentrée progressive des affectés spéciaux créa une nouvelle source de main-d'œuvre qui n'avait pu faire l'objet de recensement préalable que dans la mesure où les demandes présentées avant la guerre à l'Autorité militaire avaient été acceptées.

Un décret, en date du 20 juillet 1939, fixa, en application du décret du 12 avril 1939 relatif aux étrangers bénéficiaires du droit d'asile, les conditions du dénombrement de ces étrangers, et un décret du 29 février 1940, publié

au Journal Officiel du 1^{er} mars prescrivit l'embauchage obligatoire de la main-d'œuvre féminine dont le recensement devait être effectué dans un délai de deux mois.

Le recensement des étrangers, coïncidant avec la mobilisation militaire et la mobilisation industrielle, subit un ralentissement inévitable ; le recensement de la main-d'œuvre féminine n'était pas terminé lorsque survinrent les événements de mai 1940.

§ II. — LE RECENSEMENT ET LA CENTRALISATION DES BESOINS

La procédure de recensement et de centralisation des besoins de main-d'œuvre est théoriquement la même que celle concernant les ressources. Les directeurs d'établissement militaire et les chefs d'industrie font connaître à l'Inspecteur du Travail leurs besoins par catégories professionnelles, pour l'exécution des commandes de guerre dont ils sont chargés ; ces renseignements transmis à la Région militaire, sont ensuite centralisés par la Commission siégeant à Paris.

Ainsi déterminés, les besoins ne peuvent avoir qu'un caractère estimatif et sont très éloignés de la réalité : cette considération est essentielle.

L'équipement d'un pays en temps de guerre comporte en effet deux éléments, l'un est à peu près stable, l'autre est en constante évolution parce que lié intimement aux questions d'ordre militaire. Le premier est relatif à ce qui est nécessaire au fonctionnement, même réduit, de l'économie du pays, à l'habillement et à la nourriture des troupes, aux services de Santé, etc... ; le second comprend l'armement proprement dit dont le programme subit d'incessants

remaniements, de telle façon qu'il est difficile de connaître à l'avance d'une manière précise les exigences industrielles de la guerre. De plus, la fabrication de certains matériels nécessite des précautions de tous ordres qui s'opposent à une large production distribuée entre plusieurs établissements ou entreprises.

Dans ces conditions, les industriels, même s'ils sont titulaires de marchés de mobilisation, ne peuvent généralement savoir le rôle exact qu'ils devront tenir dans les jours qui suivront le début des hostilités ; c'est pourquoi la connaissance de leurs besoins en main-d'œuvre est provisoirement fragmentaire sinon inexacte.

Tenant compte de ces considérations, deux opérations furent réalisées successivement, dès le temps de paix : le recensement des besoins en fonction des éléments connus, puis l'extrapolation des résultats pour obtenir le quantum approximatif des contingents indispensables.

A la mobilisation, la mise à exécution des programmes d'armement devait entraîner une adaptation technique des moyens de fabrication et, à bref délai, une extension de la plupart des entreprises ; pour les industries de transformation comme pour les industries lourdes, le problème d'une production dirigée se posa dans toute son ampleur. En tout état de cause, des besoins en main-d'œuvre, nouveaux et importants, se manifestèrent brutalement et d'une façon impérieuse : ce sont ces besoins qu'il convenait de définir et de chiffrer.

Une remarque s'impose à ce sujet. La main-d'œuvre, essentiellement instable en temps normal prend, en temps de guerre, un caractère de stabilité presque absolu, à raison des moyens juridiques dont on dispose pour la fixer, ce qui rend les évaluations très proches de la réalité. Malgré cela,

les besoins ne peuvent être calculés une fois pour toutes et il est indispensable d'établir un échelonnement dans le temps, correspondant à l'accroissement des commandes de guerre et à la progression nécessaire des rendements industriels.

Se fondant sur ces exigences, chaque directeur d'établissement, chaque chef d'entreprise, entreprit en septembre 1939 l'inventaire des effectifs qui lui paraissaient devoir être utilisés, sur le champ et dans les mois à venir. Afin de rendre plus souple l'organisation du recensement, les états de besoins dressés selon une formule-type furent adressés, en ce qui concerne les établissements ressortissant au Ministère de l'Armement, à la Direction de la Main-d'œuvre de ce département qui centralisait les renseignements recueillis et établissait les statistiques. Pour être commodément utilisées les statistiques de 1940 firent ressortir les contingents à prévoir par région et, dans chaque région, selon l'importance des établissements considérés, classés en plusieurs catégories :

établissements de moins de 100 ouvriers

d° de 100 à 500 d°

d° de 500 à 1.000 d°

d° de plus de 1.000 d°

Pour chaque usine, les besoins immédiats et les besoins échelonnés étaient répartis en main-d'œuvre masculine et main-d'œuvre féminine avec, pour la première, l'indication de la spécialité professionnelle ou le numéro de référence de la nomenclature officielle.

Dans la mesure où les industriels fournirent dans le délai fixé les états qui leur étaient demandés, on put dresser un tableau aussi exact que possible des besoins tels qu'ils se manifestaient à l'époque considérée:

Les autres Ministères mobilisateurs procédant de la même façon, le Ministère du Travail, chargé de constituer le réservoir de main-d'œuvre, centralisait périodiquement les statistiques et les communiquait à la Commission de coordination appelée à prendre les décisions de principe qu'imposaient la situation du moment et les perspectives d'avenir.

§ 3. — *BILAN DE LA MAIN-D'ŒUVRE ; SON CARACTÈRE DÉFICITAIRE*

Le bilan de la main-d'œuvre résulte de la comparaison des deux éléments préalablement calculés : les ressources d'une part, les besoins d'autre part ; comme les éléments dont il s'agit n'ont de valeur qu'à un moment donné, c'est à ce moment qu'il faut se placer pour chiffrer la différence constatée qui peut être positive ou négative.

La situation démographique de la France est telle que, si en période de crise la main-d'œuvre nationale est excédentaire, elle est par contre à peine suffisante en temps normal pour assurer le fonctionnement des activités économiques du pays ; elle s'affirme nettement déficitaire dès qu'il s'agit de porter ces activités à un niveau exceptionnellement élevé.

On estimait généralement, dès avant la guerre, que la position défavorable du marché du travail ne manquerait pas de se manifester avec acuité le jour où il serait fait appel à toutes les forces vives du pays pour organiser la défense nationale ; la guerre de 1914-1918 constituait à ce sujet un exemple suffisamment édifiant et dont on aurait dû s'inspirer plus largement. Les prévisions, établies sur des bases nécessairement approximatives, tenaient compte de tous les

éléments connus ou supposés tels, mais les raisons déjà exposées laissent à penser que les chiffres obtenus devaient réserver quelque surprise au contact de la réalité ; d'autre part, deux considérations commandaient la plus expresse réserve : l'utilisation des chômeurs et la pénurie évidente de main-d'œuvre qualifiée.

Pour des raisons diverses, dans la même région sinon dans la même industrie, le chômage allait souvent de pair avec un manque certain de main-d'œuvre : aspect trompeur d'une situation qui permettait de croire à l'existence de ressources qu'on saurait bien utiliser le moment venu. En fait, l'examen attentif des fiches de chômeurs permit de constater d'abord qu'il y figurait infiniment peu d'ouvriers spécialistes, ensuite que la presque totalité des intéressés était composée de travailleurs âgés ou déficients dont le cas relevait plus de l'assistance publique que du fonds de chômage. Abstraction faite des fraudeurs professionnels susceptibles d'une certaine rééducation le jour où on les contraindrait à travailler, les ressources procurées par les inscrits au chômage furent pratiquement nulles.

La crise de main-d'œuvre qualifiée fut l'un des aspects les plus critiques de l'effort industriel de guerre. Sans doute, la dénatalité aidant, l'utilisation toujours plus grande des machines-outils tendant à généraliser l'emploi des « manœuvres spécialisés » ainsi que la diminution du nombre des apprentis qui en était l'une des conséquences, faisaient-elles prévoir un effectif très faible d'ouvriers spécialistes, surtout de spécialistes rares.

Par une coïncidence explicable, ces mêmes spécialistes pour la plupart mobilisables devaient avoir dans les armes techniques un emploi considéré comme indispensable. Le 2 septembre 1939, l'inévitable se produisit : ils rejoignirent

en grand nombre les formations militaires ; du même coup la production allait être désorganisée et le démarrage des fabrications rendu très difficile. Etat de choses peu surprenant si l'on songe que la présence de quelques spécialistes seulement, dessinateurs d'études, régleurs de machines-outils, traceurs, metteurs au point, outilleurs, etc., conditionne la marche d'un atelier. Il en fut ainsi dans toutes les branches d'activité industrielle au moment où, précisément, la question se posait d'accroître au plus vite la production nationale ; seuls quelques établissements, dont le rôle avait été fixé dès le temps de paix, bénéficièrent du maintien sur place de leurs ouvriers professionnels.

En définitive, ce dont on devait manquer le plus était la main-d'œuvre spécialisée, ce dont on avait le moins besoin était la main-d'œuvre banale qui était relativement la plus abondante.

Les exigences de la défense nationale allant croissant, une politique de redressement s'imposait à bref délai pour diminuer le déficit constaté et rétablir l'équilibre de la production. Pour tendre vers ce résultat plusieurs mesures allaient être prises simultanément :

- le rappel des spécialistes les plus indispensables ;
- un recrutement massif dans toutes les catégories de main-d'œuvre ;
- l'extension de l'apprentissage et l'accélération de la formation professionnelle ;
- l'aménagement des ressources par une répartition judicieuse.

CHAPITRE III

Les moyens juridiques destinés à assurer le recrutement de la main-d'œuvre

L'affectation spéciale, prévue par l'Art. 52 de la loi du 31 mars 1928 et organisée par le décret du 15 mai 1939, la réquisition et l'engagement volontaire définis par les Art. 14 et 18 de la loi du 11 juillet 1938, l'embauchage de la main-d'œuvre féminine rendu obligatoire par le décret du 29 février 1940, constituent les moyens essentiels mis à la disposition des pouvoirs publics pour assurer le recrutement de la main-d'œuvre ; cette expression étant entendu dans son sens le plus large.

§ 1^{er}. — *L'AFFECTATION SPÉCIALE*

La loi du 31 mars 1928 sur le recrutement de l'Armée a posé les principes suivant lesquels des hommes susceptibles d'être mobilisés ou déjà mobilisés pouvaient, à raison de leur profession, être maintenus ou renvoyés dans les établissements travaillant pour la défense nationale ; elle a précisé que les hommes appartenant à la première réserve de l'Armée ne bénéficieraient de ces dispositions qu'en cas de nécessité absolue.

Par suite d'aménagements résultant de divers textes et notamment de la loi du 11 juillet 1938, sur l'organisation de la nation pour le temps de guerre, qui créait des ressources nouvelles en personnel de remplacement, il parut indispensable de procéder à un nouvel examen de la question et de réaliser, dans un cadre nettement délimité, une application rigoureuse des dispositions de la loi sur le recrutement de l'Armée, en ce qui concerne notamment les effectifs des première et deuxième réserves ; ce fut l'objet du règlement d'administration publique du 15 mai 1939.

Trois principes sont posés par ce décret :

1°) « En cas de mobilisation, nul ne peut se prévaloir
« de la fonction ou de l'emploi qu'il occupe pour se sous-
« traire aux obligations de la classe à laquelle il appartient ».

2°) « Le classement dans l'affectation spéciale est pro-
« noncé compte tenu, d'une part, des besoins des forces
« armées et, d'autre part, des besoins ressortant des plans
« de mobilisation des administrations, services publics, éta-
« blissements ou usines ; ces plans devant faire état des sim-
« plifications administratives à réaliser en vue du temps de
« guerre ».

3°) « Les affectations spéciales sont essentiellement tem-
« poraires ».

Etant entendu que l'affectation spéciale ne devait être demandée qu'après avoir épuisé, grâce aux moyens légaux existants, les ressources en personnel non mobilisable, sa durée fut fixée soit à un mois ou trois mois au maximum, soit à titre exceptionnel à plus de trois mois pour certaines professions dont une liste limitative avait été établie.

Les hommes du service auxiliaire ou ceux de la deuxième réserve du service armé, exceptionnellement ceux de la première réserve, pouvaient être désignés comme affectés

spéciaux ; le classement étant prononcé par le Ministre de la Guerre, le Ministre de l'Air ou le Ministre de la Marine, suivant qu'il s'agissait de réservistes de l'armée de terre, de l'armée de l'air ou de l'armée de mer, ou sur délégation par les généraux commandant les régions militaires, aériennes ou maritimes. Pour les officiers des première ou deuxième réserves et les sous-officiers ou hommes de troupe appartenant aux classes « jeunes » de la première réserve, la décision devait être prise par le Ministre lui-même.

Seuls étaient susceptibles de comporter des affectations spéciales, les emplois ou professions indiqués aux tableaux annexés au décret, parmi lesquels le tableau N° 3 concerne les professions industrielles ; l'examen de ce tableau permet de constater que, pour les affectations spéciales d'une durée supérieure à trois mois, la métallurgie, l'industrie des métaux et l'industrie aéronautique tiennent une place prépondérante.

Théoriquement et sous réserve que les demandes aient été présentées et examinées en temps voulu, le maintien sur place du personnel spécialisé, le jour de la mobilisation, paraissait devoir être réalisé. Pratiquement, il en fut tout autrement. Pour diverses raisons, dont certaines ont déjà été exposées, la mobilisation creusa un vide énorme dans les effectifs des professions rares et il n'est pas exagéré de dire qu'il s'ensuivit une désorganisation infiniment préjudiciable aux travaux de la défense nationale.

L'attribution aux industriels de commandes de guerre nouvelles ajouta une difficulté supplémentaire à la situation de la main-d'œuvre : il fallut se résoudre à utiliser au maximum les possibilités du classement dans l'affectation spéciale.

Les demandes, établies par le chef d'entreprise, puis soumises au Conseiller technique du Ministère mobilisateur (Armement, Air, Marine) chargé du contrôle des fabrications et qui donnait son avis motivé sur le caractère indispensable ou non de l'emploi tenu par l'intéressé, étaient transmises aux bureaux de la Région militaire aux fins de décision. Le Général rejetait la demande ou prononçait l'affectation qui était notifiée à l'industriel à toutes fins utiles.

De septembre à décembre 1939, sur la proposition du Ministre de l'Armement, de l'Air ou de la Marine, agissant en vertu de la délégation du Ministre du Travail prévue par l'art. 3 du décret du 15 septembre 1939, des dizaines de milliers de décisions de classement furent prises dans ces conditions.

On conçoit que de telles mesures n'allaient pas sans créer des perturbations dans les formations militaires, sans que pour cela, du reste, les industriels fussent entièrement satisfaits.

En janvier 1940, le besoin se fit sentir d'un examen approfondi de la question des affectations spéciales et d'une mise au point de la procédure à suivre pour concilier les exigences de l'industrie avec les nécessités de l'encadrement militaire ; on décida de réviser les affectations prononcées avant le 14 janvier 1940, d'établir une règle pour les affectations nouvelles et de procéder à un contrôle effectif de l'utilisation des affectés spéciaux.

Le but de la révision était de ne conserver dans les établissements que la seule main-d'œuvre indispensable à la marche des fabrications de guerre, puisqu'aussi bien le décret du 15 mai 1939 avait posé en principe que l'affectation spéciale constituait, sauf exception, une mesure transitoire

destinée à permettre le recrutement et la formation d'un personnel de remplacement ; de plus, le choix à faire devait tenir compte de l'âge et de la situation militaire des intéressés.

Dans ces conditions, les réservistes des classes 1939 à 1935, appartenant au service armé ou au service auxiliaire, ne pouvaient, quelle que fût leur profession dans l'industrie, être maintenus en affectation spéciale postérieurement au 1^{er} avril 1940, ceux des classes 1934 à 1930, postérieurement au 1^{er} novembre 1940. En ce qui concerne les professions industrielles rares, un régime spécial était institué permettant, pour les classes 1929 et plus anciennes, le maintien dans l'affectation pour une durée indéterminée. Les officiers devaient rejoindre leurs formations le 1^{er} novembre 1940.

Si le maintien au delà des limites fixées était indispensable, il appartenait au Général commandant la Région de faire procéder à la vérification du bien-fondé de la demande, par l'intermédiaire de la Commission de Contrôle, puis de prendre ou de faire prendre par le Ministre — s'il s'agissait d'officiers — la décision correspondante.

Afin de compenser la diminution importante de ressources devant résulter de la révision des affectations spéciales, on décida de supprimer les demandes individuelles ou collectives présentées par les industriels et de les remplacer par le rappel automatique des Armées d'un contingent important de réservistes, sous-officiers ou hommes de troupe, satisfaisant aux conditions suivantes : être âgé de plus de 30 ans et père de 2 enfants ou plus, avoir exercé la profession d'ingénieur d'une des écoles prévues par les instructions ministérielles ou avoir exercé pendant deux ans l'une des professions rares des industries de l'Armement.

Échappaient à cette règle les exemptés et réformés récemment reconnus aptes au service, les réservistes sans affectation des classes 1912 à 1919, ainsi que les professionnels des industries autres que celles ressortissant aux Ministères de l'Armement, de l'Air et de la Marine, pour lesquels la procédure ancienne de classement dans l'affectation spéciale était maintenue.

Les conditions d'âge et de spécialisation professionnelle furent requises afin d'éviter les abus qui s'étaient produits, peu de temps avant, lors du rappel des Armées de certains ouvriers, choisis par des « commissions de tri » siégeant à l'arrière du front et dont le moins qu'on puisse dire est que la sélection qu'elles avaient opérée constituait une expérience à ne pas renouveler.

Le décret du 15 mai 1939 a prévu le contrôle de l'emploi des affectés spéciaux et précisé que ce contrôle relevait soit du Ministre de la défense nationale, soit des autorités militaires régionales assistées par une Commission interministérielle et par une Commission régionale. Le décret du 29 novembre 1939 est venu compléter ces dispositions en introduisant au sein des Commissions un élément nouveau : les représentants des anciens combattants désignés par le Ministre sur la proposition de leurs associations nationales.

En définitive, la Commission interministérielle, présidée par un officier général, comprenait, outre les représentants des Ministres de la Guerre, de l'Air, de la Marine et du Travail, un représentant de chaque Ministre intéressé, avec voix délibérative pour les affectés spéciaux dépendant de son département, enfin les anciens combattants. Cette Commission, dont les attributions étaient d'ordre général, eut à connaître, sur le plan national, de toutes les questions intéressant les affectés spéciaux appartenant tant aux admi-

nistrations publiques qu'aux établissements de toute nature travaillant pour la défense nationale ; elle exerçait un pouvoir de tutelle sur les Commissions régionales.

Dans chaque région militaire, la Commission de Contrôle était composée de membres permanents avec voix délibérative, désignés dans les mêmes conditions que ceux de la Commission nationale et de membres éventuels représentant les services régionaux des Administrations et établissements, avec voix délibérative seulement pour les affaires intéressant ceux-ci.

Une instruction ministérielle, en date du 16 janvier 1940, a fixé les attributions et le fonctionnement des commissions régionales dont le rôle essentiel devait consister à rechercher les abus et poursuivre la compression des effectifs d'affectés spéciaux en procédant, à cet effet, aux vérifications nécessaires soit sur documents, soit sur place ; dans ce dernier cas, l'examen tendait à constater que l'affecté spécial tenait bien l'emploi pour lequel il avait été classé dans l'affectation et à étudier les possibilités de remplacement de certains affectés spéciaux par une main-d'œuvre non mobilisable, notamment la main-d'œuvre féminine (décret du 29 février 1940).

La Commission, saisie du rapport établi après l'enquête, constatait les irrégularités commises, déterminait le nombre d'affectés spéciaux à retirer de l'établissement par mutation ou radiation puis, après avoir entendu les conseillers techniques du Ministère mobilisateur ou les représentants des services locaux, proposait au Général Commandant la Région des réductions, des radiations, éventuellement des sanctions conformément aux décrets des 29 novembre et 23 décembre 1939, dans le cas de fausses déclarations commises depuis le 2 septembre 1939 et qui n'auraient pas été rectifiées par leurs auteurs avant le 31 janvier 1940.

Après bien des tâtonnements et des déboires, la procédure et le contrôle des affectations spéciales semblaient au point. Au début de mai 1940, près de 350.000 ouvriers spécialistes, agents de maîtrise et ingénieurs, appartenant aux première et deuxième réserves de l'Armée, collaboraient aux travaux de la défense nationale.

§ 2. — LA RÉQUISITION

Après avoir posé, dans son Art. 4, le principe de l'utilisation en temps de guerre de toutes les ressources du pays, c'est-à-dire des personnes et des biens, la loi du 11 juillet 1938 a précisé (art. 14) :

« A la mobilisation ou dans les cas prévus à l'Art. 1^{er} de la présente loi, les Français et ressortissants français du sexe masculin, âgés de plus de 18 ans, même soumis aux obligations militaires définies par la loi de recrutement et par l'Art. 11 de la présente loi, sous réserve qu'ils ne soient pas utilisés par les Ministres intéressés, peuvent être requis... L'appel sous les drapeaux fait cesser la réquisition... »

« Peuvent être également soumis à réquisition, chaque individu conservant sa fonction ou son emploi, l'ensemble du personnel faisant partie d'un service ou d'une entreprise considéré comme indispensable pour assurer les besoins du pays ».

Mais l'Art. 20 de la même loi, qu'on eût voulu voir figurer dans les textes avant l'Art. 14 précité, apporte une indication indispensable quant au sens réel de la réquisition :

« La fourniture des prestations nécessaires pour assurer
« les besoins du pays est obtenue par accord amiable et,
« à défaut, par réquisition ».

Ainsi, la réquisition, acte de l'Autorité publique par lequel un individu est tenu de fournir des prestations ressortissant à sa profession, à ses facultés ou aptitudes, constitue une contrainte exigeant normalement certaines conditions, à peine de nullité. Une réglementation devait intervenir pour éviter tout abus du droit de réquisition tant en ce qui concerne l'exercice même de ce droit que les conséquences pouvant en résulter.

Le décret du 28 novembre 1938, portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 11 juillet 1938 :

1°) désigne les autorités habilitées à requérir et limite l'emploi de la délégation,

2°) détermine les modalités selon lesquelles s'effectuera la réquisition des personnes,

3°) fixe le mode d'évaluation des traitements et salaires,

4°) établit la procédure des contestations qui pourraient survenir à l'occasion de ces opérations.

Conformément aux principes d'unité et de responsabilité voulus par le législateur de 1938, chaque Ministre effectue la réquisition des ressources dont il a la charge ; c'est donc au Ministre du Travail chargé de la main-d'œuvre par le décret du 12 avril 1939, assisté de l'organisme spécial institué par l'Art. 54 de la loi du 11 juillet 1938, qu'échoit le soin de requérir les personnes dont les services sont indispensables pour assurer les besoins de la défense nationale. Afin de réaliser une décentralisation exigée par la multiplicité des cas particuliers, ce furent les inspecteurs divisionnaires et départementaux du travail, agissant par délégation

du Ministre, qui signèrent les ordres de réquisition délivrés depuis la publication de l'ordre de mobilisation générale ouvrant, *ipso facto*, pour l'ensemble du territoire le droit de réquisition pour toutes les catégories de personnes y assujetties.

Au titre de l'exécution des réquisitions, l'Art. 10 du décret du 28 novembre 1938 limite celles-ci aux Français et ressortissants français, qu'ils résident ou non sur le territoire national ; par ressortissants français, il faut entendre non seulement les personnes qui jouissent des droits de citoyens français, mais également tous les indigènes sujets français, c'est-à-dire originaires d'un territoire qui a la qualité juridique de colonie française, à l'exclusion des indigènes originaires de pays sous mandat.

Pour des raisons psychologiques et aussi pour permettre une extension appréciable des ressources en main-d'œuvre, la réquisition put s'appliquer aux Tunisiens et aux Marocains travaillant en France (décrets du 30 janvier 1940), aux Polonais (décret du 2 octobre 1939), aux Tchéco-Slovaques (décret du 18 novembre 1939), aux apatrides et aux étrangers bénéficiaires du droit d'asile (décrets des 12 avril 1939 et 13 janvier 1940).

Par suite d'un accord intervenu le 11 mai 1940, entre les gouvernements français et belge, les travailleurs belges repliés ou évacués en France furent requis et, dans la mesure où les circonstances le permirent, remis au travail dans des établissements travaillant pour la défense nationale.

Au cours de la guerre 1939-1940, tous les autres ressortissants neutres ou alliés demeurèrent exclus de la réquisition.

La réquisition devait permettre d'atteindre un double but : d'abord, maintenir dans les emplois qu'ils occupaient

les travailleurs non soumis aux obligations militaires ou non mobilisés, ensuite accroître les disponibilités à provenir de toutes les sources utilisables ; deux aspects connexes d'une même question, dont il importait que la solution intervînt au plus tôt, celle de l'approvisionnement en main-d'œuvre des usines de guerre. Pour y parvenir, on eut recours aux deux moyens explicitement prévus par la loi du 11 juillet 1938 : la réquisition collective et la réquisition individuelle qui, l'une et l'autre, peuvent être permanentes ou temporaires.

En ce qui concerne la première, l'art. 15 du décret du 28 novembre 1938 reprend, en les complétant, les dispositions de l'art. 14 de la loi précitée :

« Dans le cas où il y a lieu de procéder à la réquisition
« de l'ensemble du personnel faisant partie d'un service
« privé ou d'une entreprise considérée comme indispensable
« pour assurer les besoins du pays, la réquisition s'adresse
« aux hommes, femmes et mineurs appartenant à ce service
« ou à cette entreprise, le jour où l'ordre de réquisition
« est notifié.

« La notification de la réquisition collective est faite
« par l'autorité requérante, soit au Maire de la commune,
« soit au chef du service ou de l'entreprise. Elle est portée
« à la connaissance du personnel intéressé, soit par voie
« d'affiche, soit par circulaire ou tout autre moyen de
« publicité ».

En application de ces textes, un arrêté du Ministre du Travail prononça, le 24 août 1939, la réquisition en totalité, sur toute l'étendue du territoire, du personnel des établissements, usines et exploitations privés titulaires, soit de marchés en cours des départements de la Guerre, de la Marine et de l'Air, soit d'avis de commandes, de préavis de sous-

commandes, d'avis de production ou de fabrication émanant d'un de ces Ministères.

Ainsi définie, l'opération s'étendait non seulement aux établissements réquisitionnés mais à ceux qui étaient mobilisés, même en partie, en vertu d'un accord amiable, pour l'exécution de travaux destinés à la défense nationale ; elle s'appliquait dans tous les cas à l'ensemble du personnel, direction comprise ; son caractère était donc général et absolu.

Grâce à cette mesure, la presque totalité de la main-d'œuvre civile fut maintenue à son poste du temps de paix, attachée à l'établissement utilisateur dont elle suivait désormais le sort, constituant ainsi l'élément de base sur lequel on pouvait sûrement compter.

Toutefois, une difficulté devait normalement se produire à chaque fois qu'un établissement non encore titulaire de commandes ou de sous-commandes était chargé de travaux ou de fournitures pour le compte des Ministères mobilisateurs ; on procédait alors, pour chaque cas, à la réquisition du personnel par voie d'ordre collectif notifié au chef de l'entreprise et affiché dans les locaux de celle-ci ; tout nouvel embauché était de plein droit requis.

La coexistence de la production industrielle de guerre et de la production agricole indispensable à l'économie du pays contraignit bientôt à des mesures de protection concernant cette dernière par suite de l'exode des travailleurs ruraux vers les centres d'armement ; interdiction fut faite aux industriels d'embaucher, sous peine de sanctions graves, les exploitants, salariés et artisans de l'agriculture dont la réquisition collective fut édictée par le décret du 23 février 1940.

Pour la main-d'œuvre industrielle, la réquisition collective intervint donc à la fois comme un moyen rapide et efficace de stabilisation mais aussi, dans la mesure où on l'appliqua concurremment dans d'autres domaines d'activité économique, comme un obstacle certain à son recrutement.

Différente dans sa forme comme dans son objet, la réquisition individuelle fut, avec l'affectation spéciale, un procédé communément employé pour procurer aux usines de guerre la main-d'œuvre complémentaire dont elles avaient besoin.

L'ordre de réquisition, délivré par l'Inspecteur du Travail s'appliqua d'abord — comme il est exposé plus haut — aux seuls travailleurs du sexe masculin, âgés de plus de 18 ans, non mobilisés, Français ou ressortissants français ou même étrangers d'une nationalité expressément désignée par les textes réglementaires.

Il suffit de rapprocher la condition d'âge ainsi exigée, des dispositions de l'Art. 16 de la loi du 11 juillet 1938 prescrivant l'inscription des mineurs de plus de 18 ans à la Mairie de leur domicile, pour acquérir la certitude que le législateur entendait tirer de cette catégorie de personnes, par voie de réquisition, une ressource importante de main-d'œuvre.

Dans le but d'augmenter cette ressource, le décret du 29 février 1940 a étendu l'application de la réquisition aux jeunes gens de 16 à 18 ans, sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions suivantes :

— n'avoir aucune occupation régulière et ne suivre aucun enseignement de la formation professionnelle (la réquisition a pour but de soumettre les jeunes gens à une formation méthodique).

— ou sortir d'une école d'enseignement technique publique ou privée, ou d'un centre de formation accélérée (afin de placer directement les jeunes gens dans l'industrie, où ils peuvent rendre des services immédiats).

— ou bien être occupé dans un établissement industriel à un emploi ne comportant pas une qualification professionnelle véritable (pour permettre soit d'utiliser les jeunes gens au mieux de leurs aptitudes, soit de les soumettre à une formation appropriée).

*
**

Grâce aux renseignements fournis par les Maires et par les Industriels, les Inspecteurs du Travail chargés de la mobilisation industrielle possédaient, dès le temps de paix un fichier des personnes résidant dans leur circonscription et susceptibles de réquisition.

Le moment venu, l'application du dispositif prévu devait s'effectuer sans trop d'à-coups, sauf à mettre au point un certain nombre de cas d'espèce, ce qui exigeait une large compréhension de situations individuelles, résultant des difficultés du moment, et de leurs incidences. En exécution de l'ordre reçu, rédigé selon une formule-type dont le modèle est annexé au décret du 28 novembre 1938, les requis étaient tenus, conformément à l'Art. 1^{er} du décret-loi du 19 octobre 1939, de se présenter à un endroit fixé — qui peut ne pas être celui de leur résidence — pour être utilisés dans un service ou établissement déterminé, à une fonction également désignée.

Afin d'établir un rang dans la succession des réquisitions, il était précisé que, pour chaque spécialité, on commençait par les plus jeunes et en tenant compte de leur

situation de famille. Cette disposition, toute théorique, ne joua que rarement car les besoins étaient tels que les Inspecteurs du Travail se souciaient avant tout d'y pourvoir le plus rapidement possible. Pour se rendre du lieu où la touchait la convocation jusqu'au lieu où le travail devait être exécuté et où elle était tenue de fixer sa résidence, la personne requise avait droit au transport gratuit pour elle, sa famille et leurs bagages personnels ; pendant la durée de la réquisition, elle ne pouvait prétendre à aucune rémunération autre qu'un traitement ou salaire. La fin de la réquisition, susceptible d'intervenir à tout moment, n'ouvrait droit à aucune indemnité.

Les affectés spéciaux, placés sous l'Autorité militaire, ne pouvaient être requis ; une exception à cette règle a toutefois été faite en octobre 1939 par le Ministre de la défense nationale, afin de maintenir dans les usines où ils se trouvaient depuis la mobilisation, les affectés spéciaux qui, à raison de leur âge ou de leur situation de famille, étaient placés dans une situation de renvoi provisoire dans leurs foyers.

Qu'il s'agisse de réquisition à titre collectif ou à titre individuel, la personne en faisant l'objet se trouvait dans l'obligation de demeurer au poste qui lui était assigné, étant entendu que la réquisition individuelle prévalait, dans tous les cas, sur la réquisition collective qui cessait de plein droit vis-à-vis de l'intéressé et que, seule, l'Autorité requérante était habilitée à prononcer les mutations ou, le cas échéant, les levées de réquisition.

Les requis étant indifféremment affectés à des établissements de l'Etat ou à des usines privées titulaires de marchés de guerre, on en comptait au total près de 950.000 dans les premiers mois de 1940.

Une application originale de la réquisition individuelle fut faite en mai-juin 1940, pour essayer de limiter les conséquences désastreuses de la retraite. Un dispositif élaboré d'un commun accord par le Ministère de l'Armement et le Ministère du Travail avait pour but de permettre, en cas de nécessité, le repliement ou l'évacuation méthodique du personnel des usines menacées. On procéda par voie d'affectation préalable de chacun des spécialistes à un établissement de l'intérieur déficitaire en main-d'œuvre de même nature ; le mouvement envisagé étant rendu possible, grâce à l'utilisation généralisée de la réquisition individuelle, quel que fût le statut des travailleurs intéressés.

§ III. — L'ENGAGEMENT VOLONTAIRE

En donnant aux Ministres civils le moyen de se procurer les ressources indispensables, la loi du 11 juillet 1939 a défini les deux procédés possibles : le premier suppose l'accord du prestataire et permet d'obtenir le concours bénévole des personnes sous la forme d'engagements volontaires ; le second, basé sur la nécessité de recevoir les prestations indispensables, repose sur la réquisition.

L'Art. 18 de la loi dispose :

« Toute personne non soumise à des obligations militaires et n'exerçant aucune profession ou n'occupant aucun emploi dans lequel son maintien est jugé utile, peut s'engager, dès le temps de paix, devant le Préfet du département de son domicile ou de sa résidence, à servir, pendant une durée qui ne saurait être inférieure à un an et qui ne saurait dépasser la durée des hostilités dans une administration ou service public ou dans un établissement,

« exploitation ou service travaillant dans l'intérêt de la nation. L'engagement est toujours résiliable à la volonté « de l'Administration compétente ».

Un décret, en date du 5 janvier 1939, portant règlement d'administration publique, a fixé les modalités d'application de l'engagement volontaire.

L'engagement pouvait être souscrit dès le temps de paix par toute personne non soumise aux obligations militaires et non susceptible d'être l'objet de réquisition individuelle ou collective, pour une durée au moins égale à un an mais ne pouvant dépasser la durée des hostilités. Les conditions exigées portaient : sur l'aptitude physique et professionnelle à l'emploi envisagé, sur les garanties morales présentées par l'engagé, sur le consentement des père, mère ou tuteur pour le mineur, sur le consentement du mari pour la femme mariée non séparée de corps. La demande faisait connaître la nature de l'emploi pour lequel l'engagement était contracté et, éventuellement, l'exploitation ou l'établissement où l'activité devait s'exercer.

Après justification des conditions requises par un contrôle portant notamment sur la situation ainsi que sur les aptitudes professionnelles et physiques du candidat, un certificat était délivré sur le vu duquel l'autorité préfectorale se prononçait sur l'acceptation ou le refus de l'engagement.

Il n'est pas fait mention, dans le décret, de la procédure suivant laquelle les aptitudes de l'engagé seraient examinées. Pratiquement, celui-ci, convoqué par l'Inspecteur du Travail, subissait un essai professionnel ou effectuait un stage très court dans l'entreprise de façon à permettre d'évaluer ses qualités. Résilié de plein droit en cas d'appel sous les drapeaux ou de réquisition, l'engagement était également résiliable, à tout moment, à la volonté de l'Adminis-

tration, si la personne qui l'avait souscrit ne possédait plus les aptitudes exigées, si elle faisait preuve d'indiscipline ou si l'emploi occupé par elle était supprimé.

Assimilé au requis, quant à sa situation dans l'établissement qui l'occupait, l'engagé recevait un salaire établi dans les mêmes conditions et bénéficiait, au même titre, de la législation ouvrière et sociale.

Ainsi construit, le système de l'engagement paraissait séduisant et l'on pouvait penser que son application, à la mobilisation, serait féconde. Il n'en fut rien. En ce qui concerne la main-d'œuvre masculine, les tout jeunes gens et les hommes déjà âgés constituaient seuls le contingent des engagés possibles c'est-à-dire, à la vérité, une bien faible ressource. Pour les femmes, par contre, il aurait pu y avoir là un moyen de recrutement non négligeable puisqu'il leur était possible de choisir l'emploi et le lieu où s'exercerait cet emploi ; sans doute, le législateur estimait-il que ces considérations auraient quelque valeur et détermineraient un mouvement favorable à la généralisation des engagements.

En fait, l'expérience de la guerre de 1914-1918 avait prouvé que l'appel à la main-d'œuvre féminine était une nécessité ; quoi qu'il advînt, les femmes étaient assurées, le moment venu, de trouver à s'employer dans une usine de guerre, sans avoir besoin de contracter un engagement qui les liait pour une durée assez longue.

Les rares exemples, recueillis au cours de la guerre de 1939-1940, d'engagements volontaires souscrits au titre d'un établissement de l'Etat ou d'une exploitation privée sont ceux d'industriels, d'ingénieurs ou de fonctionnaires que l'âge avait écartés depuis quelques années de leur activité

habituelle et dont l'expérience a rendu dans certains cas, il faut le reconnaître, de réels services.

On peut conclure de cela que l'engagement volontaire, en tant que moyen juridique d'approvisionnement en main-d'œuvre, demeura purement théorique.

§ IV. — L'EMBAUCHAGE OBLIGATOIRE DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Dans une lettre du 6 janvier 1940 adressée aux industriels, le Ministre du Travail, évoquant le problème des effectifs des usines en temps de guerre, était amené à constater que des besoins immédiats n'étaient pas encore satisfaits et à souligner que le développement des fabrications exigerait une augmentation sensible de la main-d'œuvre. Dans ces conditions, l'économie française se trouverait dans l'obligation de plus en plus pressante de faire appel à la main-d'œuvre féminine jusqu'alors insuffisamment utilisée, en reprenant une formule déjà appliquée au cours de la dernière guerre.

C'est en juillet 1916, en effet, que le Sous-Secrétaire d'Etat à l'Artillerie et aux Munitions rendit obligatoire l'embauchage des femmes dans un certain nombre d'emplois relevant essentiellement des usines spécialisées dans les fabrications en séries.

Cette mesure, en même temps qu'elle créait une ressource considérable, permit une meilleure utilisation de la main-d'œuvre masculine qui put être retirée des emplois pouvant être confiés exclusivement aux femmes.

Pour répondre aux mêmes nécessités, le décret du 28 février 1940, se fondant sur une conception identique du remède à appliquer, a institué le principe de l'embauchage

chage obligatoire de la main-d'œuvre féminine dans certaines professions, administrations et entreprises et ordonné le recensement volontaire, dans un délai de deux mois, des femmes et jeunes filles désireuses d'obtenir un emploi.

Afin de matérialiser la portée du recrutement envisagé, l'Art. 2 du décret précisa que dans tous les cas où la main-d'œuvre féminine serait imposée à concurrence d'au moins 50 % de l'effectif, aucune affectation spéciale ne pourrait être prononcée que sur avis conforme de la Commission de Contrôle des affectés spéciaux.

Un mois après, le 28 mars 1940, une instruction ministérielle reconnaissant que « l'heure était venue d'organiser méthodiquement les embauchages féminins et d'accélérer un mouvement qui avait commencé dans certaines régions », décidait de procéder à une première application du décret du 28 février 1940 et de rendre l'emploi des femmes obligatoire dans les principales industries d'armement.

On peut s'étonner qu'il ait fallu attendre sept mois de guerre, pour prendre une mesure que les enseignements de 1914-1918 faisaient prévoir comme inévitable. Sans doute, mais la main-d'œuvre féminine constitue un appoint très particulier qui suppose le démarrage nécessaire des fabrications et la mise en place de la main-d'œuvre masculine constituant les cadres essentiels : conditions qui ne furent réalisées que dans les premiers mois de 1940.

En logique, il paraissait indispensable qu'une liste de professions ou emplois convenant particulièrement aux femmes fût établie ; c'est pour répondre à cette préoccupation qu'un tableau annexé à l'instruction ministérielle énumère, conformément à la nomenclature officielle, les emplois pour lesquels un pourcentage de nouveaux embauchages était obligatoirement réservé à la main-d'œuvre féminine.

On peut remarquer, à ce sujet, que ces emplois ont été judicieusement choisis et correspondent à des opérations industrielles ne nécessitant aucune aptitude physique mais, au contraire, exigeant une habileté manuelle minimum qu'on peut normalement attendre de simples ouvriers ou manœuvres spécialisés et non de véritables spécialistes.

L'introduction de contingents massifs de main-d'œuvre non qualifiée étant de nature à apporter quelque trouble dans la production, si l'opération n'était entourée de grande souplesse, on décida que seraient seuls atteints par l'obligation d'embauchage, les établissements préalablement désignés exécutant, à titre principal ou en qualité de sous-traitants, des commandes et des sous-commandes des Ministères de l'Armement, de l'Air et de la Marine. On précisa que, pendant une période transitoire, l'Inspecteur du Travail déterminerait ceux de ces établissements où, d'accord avec les conseillers techniques des Ministères mobilisateurs, seraient appliquées les dispositions prévues, compte tenu de la nature des fabrications, de l'état de l'outillage et des disponibilités locales en main-d'œuvre féminine ; étant bien entendu que les femmes appartenant aux professions agricoles et déjà comprises dans la mesure de réquisition collective ordonnée par le décret du 28 février 1940 ne pourraient être regardées comme une main-d'œuvre disponible.

Pour chaque établissement désigné par lui, l'Inspecteur du Travail devait fixer les spécialités professionnelles sur lesquelles porterait l'obligation, les pourcentages à atteindre dans chaque spécialité et la durée de la formation ; le tout en se rapprochant le plus possible des indications fournies par le tableau annexé à l'instruction du 28 mars 1940.

La sanction de l'obligation serait immédiate : interdiction aux Inspecteurs du Travail de fournir de la main-d'œuvre masculine aux chefs d'établissements qui n'auraient pas appliqué les pourcentages de main-d'œuvre féminine imposés.

En mars 1940, plus de 140.000 femmes étaient inscrites aux Offices publics de placement, beaucoup d'autres s'adressaient directement aux entreprises. Le Ministre du Travail, estimant qu'il s'agissait là d'une première réserve de main-d'œuvre à faire entrer dans la production, sans attendre l'ouverture du recensement prescrit par l'Art. 6 du décret du 28 février 1940, décida que les établissements réserveraient 50 % des emplois obligatoires aux femmes inscrites à l'Office public de placement de la circonscription correspondante.

Au double point de vue de la santé des ouvrières et du rendement du travail, l'expérience acquise dès le début des hostilités a démontré que de sérieuses précautions devaient être prises, tant en ce qui concerne la sélection à opérer lors de l'embauchage (visite médicale strictement indispensable, vérification des aptitudes physiques et intellectuelles) que la formation professionnelle à effectuer selon une méthode rationnelle et progressive. De ces deux conditions ont dépendu, dans la majorité des cas, la valeur de la collaboration apportée par les femmes aux travaux des usines de guerre.

Dans un but social, une priorité d'embauchage fut instituée en faveur des femmes de mobilisés et des femmes sans travail ne touchant pas les allocations de chômage.

De cet ensemble de dispositions, pour efficaces qu'elles paraissent, on ne pouvait tirer de résultats appréciables que dans la mesure où les efforts des industriels correspondaient, sur chaque point, à l'organisation mise sur pied par l'Admi-

nistration. Ce qui revient à dire que chaque chef d'établissement avait à résoudre le problème de l'utilisation effective et de l'adaptation de la main-d'œuvre considérée, du point de vue technique d'abord par des moyens d'organisation intérieure, du point de vue psychologique ensuite par une juste compréhension de son devoir social.

A un système de recrutement libre, on substitua ainsi un régime d'embauchage imposé et contrôlé, tenant compte de toutes les questions nées de l'emploi généralisé de la main-d'œuvre banale.

On peut affirmer qu'un tel régime eût apporté un remède certain à la situation toujours déficitaire de la main-d'œuvre nationale, car lorsque survinrent les événements de mai-juin 1940, près de 300.000 femmes et jeunes filles, sur les 400.000 susceptibles d'utilisation à ce moment, avaient été mises au travail dans les usines de guerre.

CHAPITRE IV

L'orientation et la formation de la main-d'œuvre

Le Comité national d'enquête sur la production, dans son rapport général publié le 16 décembre 1937, notait, à l'époque, qu'« en dépit du chômage persistant, les industries éprouvent de sérieuses difficultés à recruter la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin, car, soit méconnaissance de leurs intérêts les plus certains, soit nécessité de serrer au maximum les prix de revient pour soutenir une concurrence difficile, les grandes entreprises forment peu de professionnels ».

En septembre 1939, il ne peut plus être question d'intérêts particuliers ni de concurrence entre les entreprises parce que celles-ci sont, pour la plupart, mobilisées au service de la défense nationale. Mais si l'économie française a changé subitement d'objet et d'aspect, le problème de la main-d'œuvre qualifiée — en tant que cette dernière constitue l'un des éléments essentiels de la production — ne s'est point modifié.

Les difficultés prévues se sont manifestées avec une rigueur mathématique, contraignant les Ministres responsables des fabrications à appliquer d'urgence les mesures déjà prises antérieurement et à en élaborer de nouvelles, inspirées par les exigences de la guerre, adaptées aux possibilités du moment.

Il fallait donc, simultanément, se préoccuper de l'apprentissage de la main-d'œuvre juvénile et de la formation professionnelle de la main-d'œuvre adulte, en ne perdant pas de vue la nécessité de mettre chaque travailleur à la place exacte qu'il peut occuper dans la production, par la systématisation de la promotion ouvrière.

§ 1^{er}. — L'APPRENTISSAGE

Parce qu'il s'adresse à une main-d'œuvre jeune, donc essentiellement adaptable, l'apprentissage a toujours été le moyen le plus logique et le plus sûr de fournir à l'industrie les professionnels qualifiés et les cadres subalternes indispensables.

Maintenu pendant longtemps sous une forme artisanale ou familiale, celle-ci ne pouvait plus convenir ni aux besoins de l'économie ni aux exigences d'une technique constamment en voie d'évolution, caractérisée par l'utilisation de la machine dans la plupart des besognes matérielles. Mais si, dans bien des cas, la machine supplée l'homme, il n'en reste pas moins qu'il faut l'étudier et la construire, puis la mettre au point, la régler, la conduire et la réparer : tâches diverses exigeant une compétence certaine que, seuls, des spécialistes expérimentés peuvent mener à bien. On peut donc affirmer que l'industrie moderne ne peut se concevoir sans ces professionnels, connaissant bien leur métier parce qu'ils l'ont bien appris.

Une telle nécessité a conduit à une conception nouvelle de l'apprentissage et créé, pour les pouvoirs publics, l'obligation d'introduire dans « l'antichambre de la production » un effectif considérable de jeunes gens susceptibles de rece-

voir un minimum d'éducation technique préalable à la formation professionnelle proprement dite qui sera acquise dans l'atelier ou sur le chantier.

C'est dans ces conditions qu'est intervenu le décret du 24 mai 1938, relatif à l'orientation et à l'éducation professionnelles, et dont le texte élargit et coordonne les mesures déjà prises concernant l'apprentissage. Les deux phases prévues, orientation et éducation, sont indissolublement liées et le principe est posé selon lequel il ne peut y avoir de qualification sans orientation préalable ; l'importance donnée à cette dernière opération caractérise le système élaboré qui respecte la liberté de l'enfant et celle de la famille comme celle de l'employeur. Ce n'est pas un choix qu'on impose, mais une consultation qu'on rend obligatoire.

Pour entourer cette consultation des garanties indispensables, le décret a prévu l'institution, dans chaque département ou groupe de départements, d'un secrétariat d'orientation professionnelle placé dans les attributions de l'Inspecteur d'Académie, et assisté d'une Commission composée d'éducateurs et de techniciens, ainsi que la création obligatoire, dans chaque département, d'un centre d'orientation aidé de missions médicales. Une coordination aussi étroite que possible entre l'œuvre d'orientation et l'œuvre d'éducation est rendue possible par la collaboration permanente des organismes d'enseignement technique préexistant.

La mise en service définitive de l'organisation projetée devait être réalisée dans un délai de trois ans.

Eu égard à la complexité d'une entreprise comme celle de l'éducation professionnelle, le décret du 24 mai 1938 s'est borné à tracer les lignes générales d'une politique de formation rationnelle de la main-d'œuvre juvénile. Il crée l'obligation pour toutes les entreprises de recevoir un nom-

bre d'apprentis, de quatorze à dix-sept ans, proportionnel à celui des ouvriers qu'elles occupent et de leur donner une éducation professionnelle, théorique et pratique ; il institue un contrôle sérieux de l'apprentissage et prévoit les sanctions propres à le rendre efficace.

En application de l'Art. 12 du décret du 24 mai 1938, des règles spéciales ont été établies, dès les premiers mois de la guerre, pour les entreprises relevant de la métallurgie et du travail des métaux. Ces règles, rendues applicables par le décret du 3 novembre 1939, fixent à 9 % le rapport minimum entre le nombre des apprentis et celui des ouvriers qualifiés, autorisent les industriels soit à assurer eux-mêmes la formation des apprentis, soit à en charger un groupement professionnel agissant pour leur compte, établissent une compensation, à concurrence du tiers du pourcentage d'apprentis, entre l'apprentissage, d'une part, la promotion ouvrière ou la formation professionnelle de certaines catégories de main-d'œuvre féminine, d'autre part. L'arrêté interministériel du 12 mars 1940 a réglé définitivement la question de la compensation en fixant son taux à douze adultes pour un apprenti et à dix-huit femmes pour un apprenti.

Enfin, le décret du 5 mars 1940 est venu renforcer les dispositions déjà prises pour assurer le contrôle de l'apprentissage dans les entreprises. Des Inspecteurs sont chargés de vérifier l'exécution des obligations mises à la charge des employeurs ; sur leur proposition, le Comité départemental d'apprentissage peut, notamment, si les règlements ne sont pas observés, refuser de considérer les apprentis ainsi formés comme rentrant dans le nombre de ceux que doit compter l'entreprise.

Tel est l'essentiel des textes réglementant l'apprentissage au cours de la guerre de 1939-1940. Ils constituent un

système cohérent dont l'application eût sans doute apporté d'heureux résultats si celle-ci avait pu se développer, selon le processus prévu, pendant une période s'étendant sur plusieurs années. Mais le temps pressait ; les nécessités du moment exigeaient une action rapide qui, n'étant plus susceptible d'accommodements administratifs, supposait la collaboration spontanée des chefs d'entreprise.

En tout état de cause et quelque importance qu'on ait donnée à la question de l'apprentissage, celle-ci ne pouvait plus désormais se concevoir que dans le cadre général d'une formation professionnelle accélérée s'adressant à toutes les catégories de main-d'œuvre recrutées. Au problème de la quantité correspondait le problème de la qualité, le premier ne pouvant être résolu que dans la mesure où le second l'aurait été avant lui.

C'est donc, en définitive, toute la main-d'œuvre non qualifiée — quelles que fussent sa nature, son origine et ses aptitudes — qu'il fallait considérer, pour déterminer les sujets propres à recevoir une éducation professionnelle, choisir en connaissance de cause pour être réalisée dans le plus court délai.

C'est cette œuvre d'éducation qu'on a désignée par l'expression générale de formation professionnelle.

§ 2. — LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Avant de procéder à des embauchages rendus nécessaires par le développement des fabrications de guerre, les industriels eurent à se préoccuper de l'utilisation des capacités professionnelles de la main-d'œuvre existante. Il est fréquent, en effet, qu'un ouvrier puisse tenir, dans la hiérarchie de la production, un emploi auquel il n'est pas présen-

tement destiné et soit, par là même, susceptible d'une promotion dans cette hiérarchie. Si, en temps normal, la promotion ouvrière réalise une accession progressive aux postes correspondant à certaines capacités, les circonstances de guerre exigent qu'elle soit rapide et systématique.

Le décret du 6 mai 1939, portant codification des textes sur le chômage, avait déjà réglementé les institutions de promotion ouvrière prévues par le décret du 12 novembre 1938 et précisé, notamment, que pour obtenir l'agrément du Ministre du Travail et recevoir des subventions, « ces institutions devaient être créées soit par un établissement industriel ayant organisé d'une façon rationnelle l'apprentissage, soit par un centre de reclassement professionnel des chômeurs et avoir pour but la formation des ouvriers nécessaires à la production ».

Afin de faciliter, pendant la durée des hostilités, le développement des institutions de promotion ouvrière dans les usines mêmes — ce qui correspondait évidemment au but recherché — le décret du 27 janvier 1940 a admis que tout établissement industriel, présentant corrélativement à sa demande d'agrément un programme d'organisation rationnelle de l'apprentissage, serait autorisé à créer l'institution envisagée ; celle-ci pouvant fonctionner dans les locaux mêmes de l'entreprise, de telle façon que tout en participant éventuellement à la production, les ouvriers soient perfectionnés méthodiquement, sans cesser de percevoir le salaire de leur catégorie.

Par la souplesse de sa réglementation, la promotion ouvrière ne devait plus être une fiction, mais une réalité d'autant plus facile à atteindre qu'ainsi conçue elle satisfaisait à la fois l'intérêt de l'employeur et celui de l'ouvrier.

Les opérations d'embauchage créèrent, parallèlement, l'obligation de pourvoir à la formation du personnel nouveau, constitué généralement par une main-d'œuvre banale. Dans ce domaine également, il était essentiel que, dans un délai très court, une solution intervînt pour faire face aux exigences de la défense nationale.

Considérant, d'une part, que les méthodes habituelles d'apprentissage s'échelonnant sur de longs mois ne pouvaient plus donner satisfaction et, d'autre part, que la main-d'œuvre à former devait être celle convenant le mieux aux besoins du moment, les pouvoirs publics et les chefs d'établissement furent d'accord pour mettre sur pied une organisation matérielle qui permette de doter rapidement l'industrie d'une partie du personnel qualifié indispensable.

Conformément aux dispositions du décret du 21 septembre 1939, on ouvrit des centres de formation professionnelle dans les établissements de l'Etat, dans la plupart des grandes et moyennes entreprises, dans les écoles d'enseignement technique publiques ou privées, sous le contrôle des Ministres intéressés (Education nationale, Travail, Armement...) Bientôt, certains de ces centres donnèrent une formation accélérée, compatible avec les aptitudes d'éléments particulièrement doués dont l'assimilation fut remarquable.

On avait pensé, à juste titre, que la formation professionnelle rationnelle conviendrait indistinctement à la main-d'œuvre juvénile comme à la main-d'œuvre adulte, cette dernière s'entendant aussi bien des hommes que des femmes ; sauf à opérer, pour celles-ci, une sélection sévère et un choix particulièrement judicieux des emplois à tenir.

Avec l'appui de la Direction Générale de l'Enseignement Technique, on élaborait rapidement des programmes d'instruction de moniteurs spécialisés, formés dans des cen-

tres recevant les agents de maîtrise ou ouvriers susceptibles d'assumer, après un stage de quelques semaines, l'initiation et l'éducation de la main-d'œuvre non qualifiée.

Les efforts de l'Administration qui se manifestèrent particulièrement dans le domaine de la formation professionnelle des jeunes gens, furent facilités par les dispositions du décret du 29 février 1940 réglementant la réquisition applicable aux personnes de 16 à 18 ans. Cette réquisition s'opérait ainsi qu'il est exposé ci-après :

— les jeunes gens n'ayant aucune occupation régulière et ne suivant aucun cours d'enseignement technique étaient inscrits d'office à un centre de formation professionnelle ;

— les jeunes gens sortant des écoles d'enseignement technique, publiques ou privées et des centres de formation professionnelle accélérée créés en dehors des établissements industriels devaient être placés dans la production, au mieux des nécessités de celles-ci ; mais la réquisition demeurait subordonnée aux conditions suivantes :

a) préalablement à toute réquisition, l'autorité requérante soumettait pour avis, au Comité départemental de l'enseignement technique, le plan de répartition des jeunes gens entre les divers établissements travaillant pour la défense nationale ; pour l'examen de ces propositions, deux représentants des associations de familles nombreuses étaient adjoints au Comité.

b) la réquisition ne pouvait comporter l'emploi des intéressés en dehors de la résidence de leur famille qu'avec le consentement préalable de la famille ou de la personne ayant la garde du mineur ; l'une et l'autre avaient la faculté de présenter une réclamation, à l'encontre de la réquisition,

devant le Comité départemental de l'enseignement technique qui prononçait le maintien, l'annulation ou la modification de la réquisition.

— les jeunes gens occupés dans des établissements industriels à des emplois ne comportant pas une qualification professionnelle véritable, devaient être, soit placés dans la production dans un emploi correspondant à leurs connaissances et aptitudes, soit soumis à une formation professionnelle appropriée, donnée dans une école publique ou privée d'enseignement technique ou dans un centre de formation accélérée fonctionnant conformément au décret du 24 mai 1938.

Si l'on ajoute aux moyens de caractère officiel, ceux créés et entretenus par l'initiative privée, on est fondé à penser que, pour s'être fait trop longtemps attendre, la formation professionnelle entrerait dans la voie de la réalisation et du rendement. En mars 1940, le Ministre du Travail avait envisagé l'existence de bureaux de renseignements, au siège de chaque Inspection divisionnaire du travail et dans certaines agglomérations industrielles, pour tenir à jour la liste des centres publics et privés de formation sous ses trois formes essentielles : apprentissage, formation accélérée, promotion ouvrière, ainsi que pour constituer une documentation sur les spécialités enseignées dans ces centres et mettre cette documentation à la disposition du public. Une telle organisation aurait contribué grandement à l'œuvre commencée.

*
* *

Ne serait-ce que pour illustrer l'effort entrepris par les éducateurs de la main-d'œuvre, il n'est pas sans intérêt

d'évoquer l'une des méthodes appliquées pendant la guerre, peut-être la plus fructueuse mais sans doute la plus humaine, parce qu'elle est fondée sur la détection psychologique et qu'elle donne un sens réel à la sélection professionnelle.

Au lieu de désigner, a priori, tel individu pour occuper un emploi déterminé, le problème consiste à déceler les aptitudes de l'homme, non par les résultats de tests dont l'appréciation brutale conduit à une classification arbitraire, mais au contraire par une analyse, un examen psychologique reposant sur le bon sens et l'esprit critique.

Les facultés de l'intelligence et du caractère, individualisées et observées, ne peuvent être notées quantitativement : le certificat psychologique se borne à relever l'appréciation des qualités de compréhension, de spontanéité, de rapidité, etc...

A l'analyse de l'individu, correspond l'analyse de la profession ; on établit le « profil d'aptitudes » par l'examen psychotechnique de spécialistes exerçant cette profession et l'on obtient, de cette façon, le profil complet pour le métier d'ajusteur, de tourneur, de chaudronnier, etc... La comparaison du certificat psychologique individuel avec les différents profils connus permet de choisir le sujet le plus apte à remplir au mieux une profession définie.

Une telle méthode garantit à la fois la valeur et la dignité de l'homme ; il convenait de la citer en exemple, pour l'avenir.

CHAPITRE V

La Répartition

§ 1. - COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE A RÉPARTIR CONSIDÉRATIONS SUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS, NORD-AFRICAINS ET COLONIAUX.

Eu égard à la variété des ressources possibles, l'approvisionnement en main-d'œuvre a présenté, depuis le début des opérations de pré-mobilisation industrielle jusqu'à mai 1940, un caractère de complexité inévitable ; en face de besoins multiples mais qui, à un moment donné, se précisaient nécessairement, le choix des travailleurs à répartir ne pouvait jamais s'exercer que dans un groupe hétérogène d'individus, de provenances, de natures et d'aptitudes essentiellement différentes. Dès le mois de septembre 1939, une main-d'œuvre déjà utilisée en temps de paix et qui comprenait une minorité d'étrangers fixés en France et y vivant avec leur famille, collabora immédiatement aux travaux de la défense nationale ; en ce qui la concerne, c'est moins un problème de répartition qu'un problème d'aménagement qu'il fallut résoudre.

Les diverses mesures de recrutement eurent comme résultat un afflux permanent de disponibilités d'appoint dans lesquelles la main-d'œuvre d'origine nationale devait tenir

la plus grande place et la main-d'œuvre d'importation une place très secondaire, à raison des délais nécessaires pour la recevoir.

Quand on parle de main-d'œuvre d'origine nationale, on ne saurait passer sous silence l'une des questions les plus ardemment discutées pendant la guerre : celle de la main-d'œuvre agricole, constamment sollicitée par les industries d'armement qui trouvaient dans son recrutement un remède facile au déficit de certaines catégories de leur personnel et dont la répartition s'effectuait automatiquement dans le cadre local, par voie d'embauchages directs, ou même de réquisitions individuelles. Une fois de plus, la situation démographique de la France se manifestait sous un aspect, déjà connu en temps de paix mais singulièrement amplifié, qui oppose l'agriculture à l'industrie dans le partage d'une main-d'œuvre à priori insuffisante.

Quelle était donc à ce point de vue la position de l'agriculture en janvier 1940 ? Il fallait assurer le ravitaillement en vivres des Armées et de la population civile, réduire au minimum les importations, donner aux agriculteurs combattants le réconfort de savoir que leurs exploitations ne resteraient pas incultes, en un mot maintenir à un niveau élevé la production agricole ; et pourtant, l'effectif des travailleurs ruraux était tombé à un niveau très inquiétant. Quelque analogie que puisse avoir la mobilisation de 1939 avec celle de 1914, elle en diffère néanmoins par l'aggravation du déficit constaté 25 ans auparavant en ce qui concerne les travailleurs restés à la terre.

Dans les unités combattantes, la proportion des agriculteurs est passée de 48 à 51 %. A l'arrière, les paysans mobilisés jusqu'à 45 ans en 1914, l'ont été jusqu'à 52 ans en 1939 et si certaines classes anciennes furent renvoyées

dans leurs foyers, il n'en restait pas moins que, dans la catégorie des hommes de 45 à 60 ans, 900.000 d'entre eux étaient tombés en 1914-1918. Pour ces raisons et malgré les énormes besoins des industries de guerre, il fallait remédier à l'exode de la main-d'œuvre rurale en fixant celle-ci définitivement sur place : ce fut le décret du 23 février 1940 — portant réquisition collective du personnel de l'agriculture au profit de cette dernière — qui mit fin à une situation qui n'avait que trop duré.

Bien que cette mesure n'intervînt que six mois après le début des hostilités, les artisans, exploitants et ouvriers agricoles furent, grâce à elle, relativement peu nombreux dans les usines d'armement.

*
**

Si l'on se place au point de vue de la qualification professionnelle, on constate que les ouvriers spécialistes avaient été saisis, dès la mobilisation, par l'ordre de réquisition collective ou qu'ils faisaient l'objet de demandes de classement dans l'affectation spéciale, dans la mesure où ils étaient considérés comme indispensables à la marche de l'établissement auquel ils appartenaient en temps de paix ; certains autres étaient groupés dans des formations encadrées militairement et désignés sous le nom « d'unités de renforcement » rattachées à des établissements militaires ou à de grandes entreprises. Lorsqu'on supprima l'affectation spéciale, les ouvriers qualifiés, retour des Armées, furent répartis selon des règles établies par les Ministères mobilisateurs, en fonction des besoins actuels des fabrications.

De même qu'en 1914-1918, la main-d'œuvre banale d'origine nationale a constitué l'appoint massif indispen-

sable composé de jeunes gens, d'hommes, de femmes et de jeunes filles, ayant pour la plupart la qualité de requis et dont la situation juridique n'appelle pour le moment aucune observation.

Par raison de nécessité, on a pensé, après l'expérience de l'autre guerre, que la main-d'œuvre étrangère et la main-d'œuvre indigène — nord-africaine et coloniale — étaient susceptibles de constituer une ressource non négligeable que l'on devait s'efforcer de créer et d'utiliser.

L'appoint des travailleurs étrangers ne peut évidemment s'entendre de ceux qui sont normalement utilisés en France, mais exclusivement du personnel recruté en temps de guerre, dans les pays alliés ou neutres ou même sur le sol national. Dans le temps de paix, l'incertitude dans laquelle on se trouve quant à la position possible d'un Etat dans le conflit envisagé exclut toute possibilité d'organisation systématique de recensement et de recrutement ; les conséquences politiques de l'état de guerre ouvrent, au contraire, la voie à des accords officiels ou officieux qui permettent des migrations importantes de main-d'œuvre.

On conçoit que de tels accords, qui peuvent mettre en jeu la neutralité de certains Etats, sont élaborés dans des conditions délicates et exigent un délai généralement long. Il suffit de rappeler que les hostilités ont duré de septembre 1939 à juin 1940 pour donner la mesure du concours apporté aux travaux de la défense nationale par les travailleurs recrutés à l'étranger.

Par contre, il fut possible d'organiser, en vue de leur utilisation rationnelle, ceux des nombreux étrangers résidant en France qui présentaient quelque aptitude intéressante mais dont l'activité s'était exercée jusqu'alors dans d'autres domaines économiques.

Le décret du 12 avril 1939 étendit aux étrangers bénéficiaires du droit d'asile les obligations imposées aux Français par les lois de recrutement et la loi du 11 juillet 1938 sur l'organisation de la nation pour le temps de guerre ; le décret du 20 juillet 1939, pris en application du premier, prescrivit le dénombrement des étrangers, sans nationalité ou bénéficiaires du droit d'asile, âgés de 20 à 48 ans.

Conformément à ces textes, les apatrides, c'est-à-dire ceux qui n'ont plus de lien juridique avec leur pays ou qui ont perdu leur nationalité, à raison de leur statut personnel, ainsi que tous les réfugiés, politiques ou non, désignés par l'expression générale de « bénéficiaires du droit d'asile » furent tenus de fournir à l'Etat français des prestations dont les modalités ont fait l'objet du décret du 13 janvier 1940.

En temps de paix et sous réserve de certaines conditions, la durée des prestations est fixée de la façon suivante : de 20 à 35 ans, le temps est égal à celui du service militaire actif auquel sont astreints les Français : de 36 à 40 ans, à la moitié ; de 41 à 48 ans, au quart du même service. En cas de tension politique, les étrangers peuvent être maintenus en activité jusqu'à 48 ans ; au-dessous de 20 ans et au-dessus de 48 ans, ils peuvent entrer volontairement dans les formations de prestataires.

Dans tous les cas, les prestations sont utilisées par les départements de la Défense nationale et par les Administrations publiques pour l'exécution de travaux d'intérêt national.

Comme pour certaines autres institutions nées de la guerre, le développement des opérations concernant les étrangers dont il s'agit ne put, faute de temps, être mené à bonne fin ; sans doute quelques résultats furent-ils acquis, ils n'eurent qu'un intérêt de second ordre.

En définitive, l'effectif de la main-d'œuvre étrangère de toutes catégories employée dans l'ensemble des établissements ressortissant aux Ministères mobilisateurs ne dépassa pas 120.000 hommes parmi lesquels on comptait un important contingent d'anciens miliciens espagnols constituant des compagnies de travailleurs encadrées et administrées militairement.

*
* *

L'utilisation éventuelle d'une main-d'œuvre importée de la France d'Outre-mer pose le problème de l'immigration coloniale sous ses aspects les plus immédiats : technique du recrutement et du transport, politique de l'accueil, de l'hébergement, du contrôle, enfin répartition des effectifs ; le tout exigeant un immense effort d'organisation évidemment facilité par l'état de guerre qui investit l'autorité publique de pouvoirs exceptionnels.

En 1914-1918, l'embauchage pratiqué dans les colonies, possessions et pays de protectorat s'était effectué sous forme de réquisition civile en Algérie, d'engagement volontaire en Tunisie, au Maroc, à Madagascar et en Indo-Chine, par les soins des résidents, contrôleurs et administrateurs. Les travailleurs étaient considérés comme en état de réquisition continue et justiciables, comme tels, des Conseils de guerre, en cas de refus ou d'abandon de travail.

Pour réaliser la défense économique des colonies et notamment des pays de l'Afrique du Nord, dont la source de recrutement de main-d'œuvre nécessaire aux activités locales pouvait être tarie, la suppression de l'émigration individuelle fut décidée ainsi que l'obligation du rapatriement à l'expiration du contrat de travail.

On admit le principe de l'égalité de traitement économique entre l'ouvrier européen et l'ouvrier colonial mais, dans le cas où par suite d'une capacité professionnelle insuffisante, ce dernier ne pouvait en bénéficier, l'employeur était tenu de verser à l'Etat la différence entre les prestations fournies au travailleur et le salaire normal de la catégorie correspondante ; cette mesure de protection du salaire national permit d'éviter l'embauchage systématique d'une main-d'œuvre peu coûteuse au détriment de la main-d'œuvre française disponible.

Enfin, pour assurer la protection matérielle et morale de ces travailleurs, l'ensemble des opérations administratives les concernant devait être confié à un Service Central des travailleurs coloniaux, divisé en sections correspondant à chaque race d'individus, rattaché au Ministère de la Guerre. Ce service organisa des groupements homogènes tenant compte des mœurs et de la religion, encadrés par des spécialistes qui assuraient l'existence en commun des ouvriers et étaient responsables de leur discipline.

Le bilan de l'immigration coloniale se chiffra par la répartition dans les seules usines de guerre de plus de 100.000 coloniaux, Algériens, Marocains, Tunisiens, Indo-Chinois et Malgaches. Au total, 250.000 travailleurs environ furent introduits en France.

Au cours de la dernière guerre, bien que la loi du 11 juillet 1938 n'ait explicitement rien prévu concernant la main-d'œuvre coloniale et que le décret du 19 avril 1939, dans les délégations spéciales qu'il établit, n'ait pas fait mention du Ministre des Colonies, la question des ressortissants d'outre-mer fit l'objet d'une organisation réalisée en liaison avec le Ministre du Travail.

Si les opérations de recrutement débutèrent dans de bonnes conditions, par contre, diverses causes s'opposèrent à l'acheminement rapide en France des contingents formés ; d'autre part, les travailleurs coloniaux constituant essentiellement une main-d'œuvre non spécialisée, leur utilisation dans les usines demeurerait subordonnée au démarrage des fabrications et à la mise en place des cadres de l'industrie. En fait, à raison des événements, la répartition de cette main-d'œuvre ne put recevoir qu'un commencement d'exécution.

Le décret du 29 novembre 1939 créa le Service de la main-d'œuvre indigène, nord-africaine et coloniale, placé sous l'autorité du Ministre du Travail et chargé de recevoir, d'administrer et de répartir les travailleurs indigènes. Les moyens dont il disposait consistaient en des bases de débarquement sur le territoire de la Métropole et des unités de travailleurs — la compagnie et la légion, dont les effectifs étaient fixés respectivement à 200 et 2.000 hommes — soumises à un régime comparable au régime militaire.

Les dispositions prises s'inspiraient nécessairement de celles pratiquées pendant l'autre guerre et dont on avait une expérience sûre ; le recrutement n'appelant aucune observation, le principe de l'utilisation consista dans l'affectation des détachements encadrés à des établissements d'Etat ou privés désignés par les Ministres responsables des fabrications. Les agents du cadre avaient libre accès dans tous les lieux où les ouvriers indigènes travaillaient, étaient logés ou nourris. L'entretien était assuré par l'Etat français, en échange des salaires versés au Trésor par l'employeur ; par exception, les nord-africains étaient payés directement au même titre que les ouvriers français.

Le Cahier des Charges du 2 décembre 1939, du Service central de la main-d'œuvre indigène mit au point la question des pratiques religieuses en précisant que des facilités compatibles avec l'exécution du travail devaient être données aux travailleurs indigènes pour l'observation de ces pratiques, soit à certaines époques de l'année ou à l'occasion de grandes fêtes spécialement désignées : Tèt pour les Indo-Chinois, Aïd-es-Deghin et Aïd-el-Kébir pour les Sénégalais musulmans.

Sur le plan matériel comme sur le plan psychologique, la collaboration des travailleurs indigènes était organisée d'une façon rationnelle et libérale ; les résultats à en attendre eussent pu être considérables...

En avril 1940, 25.000 coloniaux seulement étaient utilisés dans les divers établissements et usines de l'Armement.

§ 2. — MÉCANISME ET CONTROLE DE LA RÉPARTITION

La répartition de la main-d'œuvre consiste en une affectation judicieuse des ressources aux besoins préalablement calculés par établissement, par nature et par catégorie professionnelle ; les ressources s'entendant aussi bien de celles existantes que de celles à provenir d'un recrutement en cours.

Il paraissait nécessaire, en effet, d'exploiter l'idée ayant servi de base à la promotion ouvrière et de se demander si, à l'intérieur d'une usine ou dans un groupe d'usines d'une même région ou appartenant à un même stade de fabrication, les travailleurs et notamment les spécialistes étaient bien à leur place. Cette nécessité n'a pas manqué de se manifester ; elle a conduit à une révision presque automatique de certaines affectations et à la mutation d'un nombre

considérable d'agents de maîtrise et d'ouvriers professionnels ayant la qualité d'affecté spécial ou de requis.

Les affectations spéciales prononcées soit avant, soit immédiatement après la mobilisation et généralement au bénéfice des établissements de l'Etat, ont eu comme conséquence de priver certaines entreprises, non encore titulaires de marchés de guerre, de leur personnel indispensable et de rendre difficile, parfois même impossible, la mise en route des fabrications qui leur furent confiées ultérieurement. Pour remédier à cette situation, on procéda simultanément, sur l'initiative du Ministère mobilisateur, à la radiation de l'affectation actuelle et à la mise en affectation nouvelle de l'intéressé, après avis du conseiller technique et accord de l'Autorité militaire. On conçoit qu'une telle opération, équivalant à une dépossession brutale du second employeur, n'allait pas sans certaines difficultés.

La mutation des requis s'opéra plus aisément, car elle ne faisait intervenir qu'une seule autorité, celle du Ministre du Travail représenté par l'Inspecteur départemental de la circonscription qui levait la réquisition existante et délivrait un nouvel ordre de réquisition pour l'emploi désigné.

En principe, la répartition du personnel recruté ne devait pas soulever de difficultés d'ordre administratif, parce que les dispositions législatives ou réglementaires prises avant la guerre étaient susceptibles d'adaptation ou de transformation.

Il suffit de rappeler que le décret du 18 avril 1939, modifiant l'Art. 54 de la loi du 11 juillet 1938, pour tenir compte de la tâche énorme que représentaient les diverses opérations relatives à la main-d'œuvre, a décidé de confier ces opérations, et en particulier l'affectation du personnel, à un organisme spécial fonctionnant sous l'autorité du minis-

tre unique et a prévu des délégations permanentes ou temporaires données par ce dernier à certains autres ministres. En application de ce décret, le décret du 19 avril 1939 définit le rôle de l'organisme — dont l'agent essentiel était l'Inspecteur du Travail — et précisa qu'il était notamment chargé de procéder à l'adaptation des ressources aux besoins et de répartir la main-d'œuvre disponible entre les différents ministères utilisateurs, suivant un ordre de priorité établi par le Ministre du Travail.

Enfin, l'Art. 2 du décret du 15 septembre 1939 est venu confirmer ces mesures ; il dispose :

« La répartition professionnelle et géographique du
« personnel entre les services employeurs, publics ou privés,
« militaires ou civils, est faite par le Ministre du Travail
« — désigné comme ministre unique — d'accord avec les
« Administrations compétentes.

« L'affectation du personnel aux établissements et ex-
« ploitations est déterminée par les Administrations compé-
« tentes, notamment par celles... de l'Armement et commu-
« niquée au Ministre du Travail qui s'assure de la complète
« utilisation de cette main-d'œuvre ».

Il va de soi que ces règles ne pouvaient s'appliquer à la main-d'œuvre militaire, c'est-à-dire aux affectés spéciaux et au personnel des compagnies de renforcement dont la mise à la disposition du Ministère mobilisateur et, plus particulièrement, d'un établissement déterminé, placé sous son contrôle, était la conséquence directe d'une décision de l'Autorité militaire intervenue sur la demande motivée du chef de cet établissement. Pour la même raison, lorsqu'on supprima les demandes individuelles de classement dans l'affectation spéciale, les spécialistes rappelés des Armées, à raison de leur âge et de leurs capacités professionnelles,

formèrent des contingents dont la répartition et l'affectation furent laissées aux soins du Ministère de l'Armement.

Par une évolution nécessaire, les délégations données par le Ministre du Travail chargé de la main-d'œuvre civile aux Ministres responsables des fabrications, devaient être pleinement utilisées. Les différents moyens juridiques appliqués pour le recrutement avaient comme résultat de constituer un réservoir de main-d'œuvre confié au Ministre du Travail qui en réglait, à la demande des utilisateurs, l'importance et le débit. Les Ministres de l'Armement, de la Marine et de l'Air, intervenaient à leur tour pour prendre en charge le personnel qui leur était attribué et répartir celui-ci entre leurs établissements, en considération des besoins, du plan d'avancement des travaux et de la priorité de certaines fabrications.

Sur le plan local, il appartenait à l'Inspecteur du Travail et au Conseiller technique de l'Armement de rester en liaison permanente et de veiller à ce qu'il ne se produise pas de déséquilibre trop accentué entre les effectifs indispensables aux diverses usines de leur circonscription.

La répartition des ressources, quelle que soit la nature de celles-ci, constitue en temps de guerre une opération trop importante pour ne pas exiger un contrôle strict de l'exécution des mesures la concernant ; quand, en particulier, il s'agit de main-d'œuvre, on peut dire que le contrôle idéal consisterait en une vérification de chaque cas d'espèce, car c'est ainsi qu'on est le plus susceptible de déceler les abus sinon la fraude.

Le mécanisme de la répartition, tel qu'il a fonctionné, reposait sur l'activité des administrations centrales du Ministère du Travail et des Ministères utilisateurs, d'une part, des organismes décentralisés de ces mêmes Ministères, d'autre

part ; c'est donc un contrôle à deux échelons qui fut effectivement pratiqué.

A l'échelon national, la Commission de coordination de la main-d'œuvre s'assurait de la mise en application des principes établis pour la distribution des contingents recrutés et tranchait les conflits ayant pu surgir à cette occasion. A l'intérieur de chaque Ministère responsable des fabrications de guerre, un service — ou une direction — centralisait les renseignements relatifs aux besoins de chaque établissement et procédait à la répartition des disponibilités après un examen préalable des effectifs enregistrés.

A l'échelon régional, ou départemental, le contrôle de la répartition allait de pair avec le contrôle de l'utilisation et c'est l'Inspecteur du Travail chargé de la mobilisation industrielle qui en tenait le rôle essentiel pour la main-d'œuvre civile, conformément à l'Art. 4 du décret du 16 septembre 1939, tandis que les affectés spéciaux étaient assujettis au contrôle de la Commission instituée par le décret du 15 mai 1939.

DEUXIÈME PARTIE

La réglementation ouvrière et la législation sociale

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

L'économie de guerre, créée pour satisfaire les besoins collectifs de la nation en armes, suppose une transformation immédiate de la production nationale et, par voie de conséquence, une adaptation rigoureuse des éléments qui conditionnent cette dernière. Les modifications sont réalisées avec le double caractère d'une participation élargie de l'Etat à la direction des activités économiques et d'un accroissement systématique des fabrications indispensables à la défense nationale.

Si les conditions techniques d'un tel programme sont supposées remplies et si la main-d'œuvre est organisée et répartie judicieusement, le problème n'est pas résolu pour autant car il reste à réglementer le travail, à renforcer les mesures déjà prises ou à en élaborer de nouvelles afin que les moyens mis en œuvre assurent un rendement maximum. Il reste aussi à créer une atmosphère compatible avec l'effort demandé à l'ensemble des travailleurs, par une amélioration de la législation sociale.

Aussi bien, ne s'agit-il pas de détruire un édifice juridique péniblement construit, mais au contraire de prendre

les dispositions législatives ou réglementaires telles qu'elles sont, d'en extraire ce qu'elles contiennent d'essentiel et de procéder à une organisation nouvelle du travail, par voie d'adaptation et d'extension de certaines d'entr'elles. De cette façon, on est à peu près certain d'atteindre le but poursuivi sans rien changer à l'esprit des réformes acquises.

Dans cet ordre d'idées, le législateur a estimé ne devoir apporter aucune innovation de principe à certaines institutions, telles que la réglementation des accidents du travail, l'hygiène et la sécurité des travailleurs, les Assurances sociales, l'emploi obligatoire des mutilés. Par contre, il a adapté ou modifié profondément certains textes du Code du Travail, sans conférer, pour cela, un caractère nécessairement impératif aux mesures prises qui constituent parfois une simple faculté ou une possibilité d'assouplissement.

Ce sont ces adaptations ou modifications pour le temps de guerre qui font l'objet des développements ci-après, étant entendu que la réglementation antérieure est applicable dans tous les cas où il n'y est pas dérogé par une disposition spéciale.

CHAPITRE I

Formation et cessation du Contrat de Travail

§ 1^{er}. — EMBAUCHAGE

Le consentement, ou acte de volonté individuelle, qui constitue l'une des conditions de validité des contrats et notamment du contrat de travail, n'est plus exigé en temps de guerre de ceux des salariés qui sont mis à la disposition des établissements d'Etat ou privés par une décision de l'Autorité publique, militaire ou civile.

De cet état de choses naissent deux catégories de personnel : la première est celle des affectés spéciaux, des travailleurs d'unités de renforcement, des requis, pour lesquels il n'y a pas d'embauchage, au sens habituel du terme, mais une affectation d'office résultant d'une décision de l'Autorité militaire ou réquérante et qui correspond à une véritable mobilisation ; la deuxième catégorie correspond au personnel « libre » qui continue à jouir des dispositions de droit commun, sous réserve des modifications apportées à celles-ci pour la durée des hostilités.

Cette distinction nécessaire a comporté des conséquences juridiques importantes. Un militaire classé dans l'affectation spéciale au titre d'un établissement ne pouvait être relevé de ses obligations que s'il était radié de l'affectation spéciale, mais alors il était remis de plein droit à la disposition de l'Autorité militaire ; ce qui équivalait à l'interdic-

tion, pour un chef d'entreprise, d'occuper des affectés spéciaux régulièrement utilisés dans une autre entreprise, sans avoir obtenu au préalable une décision de mutation correspondante, et ce, sous peine de sanctions établies par l'Art. 18 du décret du 10 novembre 1939, conformément à l'Art 31 de la loi du 11 juillet 1938.

La situation du requis était assez comparable à celle de l'affecté spécial. Qu'il s'agît d'un ordre individuel ou d'un arrêté de réquisition collective, les travailleurs en faisant l'objet se trouvaient liés définitivement à une usine déterminée tant que n'intervenait pas une levée de réquisition ou la mobilisation ; là encore, l'embauchage d'un salarié ayant déjà la qualité de requis demeurerait interdit. Toutefois, le personnel embauché postérieurement à l'arrêté de réquisition collective ne se trouvait soumis au statut des requis qu'à l'expiration d'une période d'essai, dont le rôle était celui d'une condition suspensive quant à la formation du contrat de travail.

En dehors de ces cas de recrutement par voie de décision de l'Autorité publique et qui furent les plus nombreux en ce qui concerne les spécialistes, l'embauchage de la main-d'œuvre continua d'être libre encore qu'on l'assujettit à une réglementation étroite, conforme aux principes posés par la loi sur l'organisation de la nation en temps de guerre.

Pour faciliter au Ministre du Travail, ministre unique chargé de la main-d'œuvre civile, les opérations de recrutement, de répartition et de contrôle, il apparaissait indispensable qu'une centralisation du placement, c'est-à-dire de l'embauchage, fût opérée par des services relevant directement de son autorité. Le décret du 1^{er} septembre 1939 établit, pour les bureaux municipaux de placement, l'obligation de se conformer, pour l'exécution de toute mesure

rentrant dans leurs attributions, aux instructions qui leur seraient données par les Inspecteurs du travail et notamment par ceux chargés de la mobilisation de la main-d'œuvre ; le décret-loi du 26 septembre 1939 étendit la même obligation aux bureaux de placement gratuits prévus par l'Art. 83 du livre 1^{er} du Code du Travail et créés par les Syndicats professionnels ouvriers, patronaux ou mixtes, les bourses du travail et les associations légalement constituées, ainsi qu'aux bureaux de placement payants autorisés. Dans tous les cas, la sanction de la non-observation de ces prescriptions consistait en la fermeture des bureaux privés, prononcée par arrêté du Ministre du Travail.

De plus, la continuation des opérations faites par les bureaux privés, existant à la date de la publication du décret, demeurerait subordonnée à une déclaration à l'Inspecteur du travail, souscrite dans les quinze jours de cette publication ; toute ouverture de bureaux nouveaux et toute extension de l'activité des bureaux existants exigeaient une autorisation du Ministre du Travail.

Enfin, dans le but de laisser aux services de mobilisation de la main-d'œuvre la direction unique de l'embauchage pour certaines catégories de personnel, particulièrement recherchées par les établissements d'armement, l'Art. 4 du décret du 26 septembre 1939 précisa que des arrêtés ministériels détermineraient ultérieurement les emplois ou professions pour lesquels l'embauchage ne pourrait avoir lieu que par l'intermédiaire des offices publics de placement, ainsi que les emplois ou professions pour lesquels tout embauchage ou débauchage devrait être porté à la connaissance des dits offices. En application de ce texte, un arrêté du 28 septembre 1939 énuméra les professions de la métallurgie, du travail des métaux et des industries chimiques, dont il

convenait désormais de réserver l'embauchage aux seuls offices publics de placement ; en ce qui concerne les travailleurs des autres professions relevant des mêmes industries, l'embauchage continuait d'être libre, sous réserve de faire, dans les quarante-huit heures, l'objet d'une déclaration à l'office départemental.

Par voie de conséquence et pour répondre au même désir de centralisation, on apporta des restrictions à la publicité des offres d'emploi, en interdisant de faire connaître par la presse les besoins en main-d'œuvre de quelque nature qu'ils fussent et en limitant aux seules professions, non visées par l'arrêté du 28 septembre 1939, la possibilité d'un affichage à l'entrée des établissements sollicitant l'embauchage.

Un décret du 21 avril 1939 ayant prévu, en faveur des salariés mobilisés, le droit à la reprise de leur emploi, la question s'est posée de savoir de quelle façon devait être établi le contrat de travail souscrit en vue de pourvoir au remplacement de ces mobilisés, étant entendu que, conformément aux Art. 3 et 4 dudit décret, ce contrat ne serait en aucun cas opposable au premier titulaire de l'emploi et expirerait de plein droit lors du retour de celui-ci. Puisqu'il ne pouvait être question de contrat à durée limitée, on s'entint généralement à la formule d'un contrat à durée indéterminée, contenant une clause désignant la référence personnelle du salarié remplacé ; si cette désignation était impossible, on précisait que le remplacement s'effectuerait, à l'intérieur de l'établissement, en commençant par les embauchages provisoires les plus récents et en suivant un ordre déterminé par l'ancienneté.

§ 2. — RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Une distinction a été établie à l'occasion de la formation du contrat de travail entre les affectés spéciaux, le personnel des unités de renforcement et les requis, assujettis à des dispositions particulières, d'une part, et le personnel « libre », soumis sous certaines réserves à la législation de droit commun, d'autre part.

Dans le premier cas, c'est une décision de l'Autorité militaire ou requérante qui s'est substituée à la volonté de l'individu ; cette décision comporte, pour le débauchage, des conséquences juridiques du même ordre que celles constatées pour l'embauchage.

S'il s'agissait d'un affecté spécial, seuls le Général Commandant la Région militaire, ou le Ministre de la Défense nationale dans certains cas, avaient qualité pour faire cesser le lien de travail avec l'établissement employeur, soit par mutation dans un autre établissement, soit par radiation. La mutation intervenait généralement à la suite d'une entente réalisée entre deux chefs d'industrie, à raison de l'organisation des fabrications ou du caractère indispensable que présentait l'intéressé dans l'encadrement du personnel d'une usine déterminée ; elle pouvait également être effectuée d'office s'il s'agissait d'éléments en surnombre, mais après accord avec le Conseiller technique du Ministère mobilisateur ; dans ce cas également, la validité de la mutation était subordonnée à une régularisation par l'Autorité militaire.

La radiation de l'affectation spéciale fut considérée à juste titre, comme une sanction à n'utiliser que dans des cas particulièrement graves, mettant en jeu la discipline de l'établissement — ou, à plus forte raison, l'ordre public ou

la sécurité nationale — car elle privait systématiquement les industries de guerre d'une main-d'œuvre qui n'était pas toujours la moins productive ; elle nécessitait une enquête, à la suite de laquelle l'Autorité militaire décidait du maintien, de la mutation ou de la radiation de l'intéressé.

Le personnel des unités de renforcement et des compagnies de travailleurs, personnel ouvrier soumis à un régime militaire se trouvait, par là même, dans la situation de mobilisés tenus de fournir des prestations déterminées et dont le lien de travail, quoique comportant l'application de la législation ouvrière, pouvait être rompu par une simple décision de l'Autorité militaire régionale.

Puisque toute personne requise, à titre collectif ou individuel, devait demeurer au poste qui lui était désigné tant que durait la réquisition, la question du débauchage ne se posait pour elle que dans la mesure où une levée de réquisition, prise par l'Inspecteur du travail agissant par délégation du Ministre, la libérait des obligations engendrées par l'ordre de réquisition.

Pratiquement, tous les établissements — ou parties d'établissements — travaillant pour la défense nationale firent l'objet d'un ordre de réquisition collective et les travailleurs civils utilisés par eux, quelle que fût leur origine, eurent la qualité de requis.

Dans ces conditions, la cessation du lien de travail ne pouvait résulter que d'un acte unilatéral de l'Autorité administrative sans qu'on eût à établir de discrimination entre les salariés « à statut » et les salariés « libres », ceux-ci ayant définitivement perdu leur caractère particulier, lors de leur intégration dans le personnel de l'établissement déjà requis collectivement.

Cependant, la règle générale a comporté une exception en faveur des jeunes gens de 16 à 18 ans appartenant à des établissements dont le repliement était envisagé. Dans cette hypothèse, le chef d'entreprise était tenu de demander, à chaque employé ou ouvrier de moins de dix-huit ans, de produire une déclaration écrite des parents, attestant qu'ils acceptaient, ou au contraire qu'ils n'acceptaient pas, que leur enfant transporte sa résidence au lieu de repliement de l'établissement. Par suite, ce n'est que si les parents donnaient leur autorisation que les mineurs de moins de dix-huit ans continuaient à être liés par la réquisition collective et étaient tenus de changer de résidence ; dans le cas contraire, la rupture du contrat de travail, nonobstant toute réquisition, devenait effective par la seule volonté des parents.

CHAPITRE II

Obligations du contrat de travail

§^{er}. — DUREE DU TRAVAIL

La loi du 21 juin 1936, modifiant le chapitre II du titre premier du livre II du Code du travail, a institué la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux, artisanaux et coopératifs, publics ou privés, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel, pour tous les ouvriers et employés de l'un ou l'autre sexe. De cette mesure, rendue applicable par voie de décrets rendus en Conseil des Ministres pour chaque profession, chaque industrie ou chaque catégorie professionnelle, aucune réduction de la rémunération ouvrière et, par conséquent, aucune diminution dans le niveau de la vie des Travailleurs ne devait résulter.

Cette loi a fait partie d'un ensemble de dispositions, votées par le Parlement à la suite des élections générales de 1936 et dont on attendait, à tort ou à raison, une amélioration du bien-être des salariés. La question ne peut se poser ici de savoir, du point de vue social, si cette réforme fondamentale des conditions du travail fut heureuse pour les travailleurs français, mais on peut et on doit affirmer qu'en ce qui concerne le potentiel économique du pays, elle fut incontestablement néfaste.

Chacun sait que les fabrications nécessaires à la défense nationale s'organisent dès le temps de paix et qu'elles nécessitent des études, des constructions de prototypes et des mises au point fort longues. Etant donnée la pénurie de spécialistes, diminuer la durée du travail, même dans l'hypothèse de la résorption du chômage, c'était ralentir la production industrielle et retarder considérablement la mise en œuvre des moyens destinés à la constitution de réserves de matériels ; c'était encore et surtout accentuer un déséquilibre des forces au détriment de la France.

Il allait de soi qu'un des premiers soucis du Gouvernement, lors des événements de septembre 1939, devait consister à donner à l'industrie nationale, devenue industrie de guerre, la possibilité immédiate de redresser une situation à bien des points de vue déficiente.

Certes, les décrets d'application de la loi du 21 juin 1936 ont prévu des chefs de dépassement de l'horaire légal, en précisant que la durée du travail effectif peut être prolongée s'il s'agit de travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale, ou d'un service public sur un ordre du Gouvernement constatant la nécessité de la dérogation ; de plus, de 1936 à 1939, certains assouplissements avaient été reconnus nécessaires et effectivement appliqués. Mais il est évident que dans le domaine de la production industrielle, à raison de l'interdépendance des éléments qui la conditionnent, les mesures fragmentaires ne peuvent suffire à engendrer un rythme nouveau.

Aussi bien, puisqu'il s'agissait de produire et de produire vite, convenait-il de travailler plus et plus longtemps.

Utilisant les pouvoirs spéciaux qui lui avaient été octroyés par le Parlement le 19 mars 1939, le Gouvernement fixa par le décret-loi du 1^{er} septembre un régime du travail

que rendait indispensable l'évolution rapide des événements politiques. L'Art. 1^{er} de ce décret dispose :

« La prolongation de la durée du travail dans les établissements visés à l'Art. 6 du livre II du Code du travail est autorisée de plein droit jusqu'à soixante heures « par semaine ».

Il résulte de ce texte que les dispositions de la loi du 21 juin 1936, instituant le régime de quarante heures de travail effectif par semaine, ne sont nullement abrogées et que le principe de la réglementation de 1936 demeure. Cette considération explique la forme de l'Art. 1^{er} du décret du 1^{er} septembre 1939 : il s'agit d'une autorisation, d'une faculté et non pas d'une disposition impérative.

On peut remarquer que cette formule a concilié heureusement les exigences industrielles du moment avec le désir légitime du Gouvernement de ne pas remettre en question, à la veille de la guerre, l'esprit de certaines réformes considérées comme acquises. En effet, les difficultés de tous ordres que rencontre l'industrie d'un pays à économie libérale atténuée, pour s'adapter aux exigences de la défense nationale, s'opposent à une transformation rapide de la production ; quelles que soient les mesures prises pour l'approvisionnement et la répartition des matières premières, pour l'aménagement de l'outillage, pour l'organisation de la main-d'œuvre, il serait vain d'imposer un régime du travail qui ne tienne pas suffisamment compte des possibilités matérielles du moment. Lorsque la période d'adaptation a pris fin, de nouvelles difficultés ne manquent pas de surgir à intervalles plus ou moins réguliers et il n'est possible de les résoudre, en ce qui concerne l'utilisation de la main-d'œuvre, que dans la mesure où les horaires de travail ont été assouplis.

Il était donc sage de laisser aux chefs d'industrie la faculté d'user de plein droit d'une prolongation de la durée du travail, jusqu'à soixante heures par semaine, sans les contraindre à y recourir nécessairement sous le prétexte d'atteindre un rendement théorique maximum.

En conséquence et conformément au décret-loi du 27 octobre 1939, les ouvriers devaient rester soumis à l'horaire légal de quarante heures et toute heure de travail effectuée au delà de la quarantième était considérée comme heure supplémentaire ; toutefois, pour les travaux à feu continu ou dépendant techniquement du feu continu, la durée normale de la semaine de travail étant de quarante-deux heures, les heures supplémentaires furent décomptées à partir de la quarante-troisième. Ces considérations ont entraîné des conséquences importantes pour la détermination du salaire et la rémunération des heures supplémentaires.

A raison de leur nature, les travaux continus exigeaient une exception à la règle de la prolongation ; l'Art. 2 du décret-loi du 1^{er} septembre 1939 a autorisé l'extension de la durée hebdomadaire du travail jusqu'à cinquante-six heures en moyenne, sur une période qui, sauf autorisation spéciale de l'Inspecteur du travail, ne pouvait excéder douze semaines ; mais, étant donné que la plupart de ces travaux étaient exécutés dans l'intérêt de la défense nationale ou d'un service public, il fut décidé de porter la limite prévue à soixante-douze heures, sous réserve d'une autorisation de l'Inspecteur du travail.

D'autre part, en dehors de dérogations permanentes déjà prévues dans certaines industries, ou dans certains cas particuliers pour une industrie déterminée, par la réglementation en vigueur antérieurement à la publication du décret du 1^{er} septembre 1939, l'Art. 4 de ce décret a envi-

sagé l'octroi de nouvelles dérogations laissées à l'appréciation de l'Inspecteur du travail, et ce, afin de permettre dans la mesure la plus large l'exécution de travaux conditionnant la marche d'un établissement. L'autorisation de faire travailler au-delà de la durée normale était délivrée à titre précaire ; pour être définitive, toute dérogation devait être accordée par arrêté du Ministre du Travail, après avis de l'Inspecteur départemental et de l'agent local du Ministère mobilisateur.

Les possibilités de dépassement de l'horaire hebdomadaire légal avaient comme corollaire la fixation de la durée journalière maximum ; on s'en tint à onze heures de travail effectif, sauf dans le cas de nécessité matérielle, telle que la récupération des interruptions collectives de travail, entraînant une durée qui ne pouvait excéder douze heures.

L'organisation d'une production destinée à faire face aux immenses besoins nés de la guerre ne saurait se concilier avec une réglementation trop rigide du travail, aussi l'Art. 7 du décret du 1^{er} septembre 1939 a-t-il prévu l'utilisation, de plein droit, du système des relais et roulements à condition de ne pas réduire à moins de dix heures consécutives la durée du repos entre deux journées de travail et sous réserve des modalités de contrôle fixées par l'Inspecteur du travail qui pouvait suspendre le bénéfice de l'autorisation si elle ne répondait pas à un besoin justifié ; dans les établissements travaillant pour la défense nationale, la décision du retrait était subordonnée à l'avis conforme du représentant local du Ministère responsable des fabrications. D'une façon générale, le maintien du travail par relais et roulements ne faisait pas obstacle à la réglementation antérieure relative au contrôle et spécialement au tableau nominatif des équipes et aux horaires de celles-ci.

Dans un but de protection, on limita à dix heures la durée journalière du travail pour la main-d'œuvre féminine et juvénile ; cette mesure fit partie d'un ensemble de dispositions sociales fort intéressantes étudiées plus loin, au titre du travail des femmes et des enfants.

En définitive, les modalités réglementaires furent assez souples pour que les horaires appliqués au personnel ouvrier des usines d'armement puissent se plier aux exigences d'une situation industrielle dont l'instabilité, du moins pendant les premiers mois de la guerre, fut l'une des caractéristiques essentielles.

En même temps qu'on se préoccupait de l'augmentation de la durée du travail dans les ateliers, tout en maintenant le principe de la législation existante, la question s'est posée d'établir une règle pour les employés et le personnel administratif des établissements ; sur ce point, l'Art. 5 du décret-loi du 27 octobre 1939 a apporté des précisions nécessaires encore qu'insuffisantes.

Pour tenir compte d'une situation de fait et pour corriger ce qu'avait d'excessif l'uniformité de la loi de quarante heures, en appliquant la même durée de travail aux besognes pénibles de l'industrie et aux tâches moins fatigantes des services sédentaires, ou de bureau, il paraissait logique de profiter des circonstances de guerre pour modifier le régime horaire du personnel de ces Services. Si le décret du 27 octobre 1939 a maintenu la prolongation jusqu'à soixante heures, sauf dérogations nécessaires, par contre il a porté à quarante-trois heures par semaine la durée normale du travail du personnel administratif payé au mois des entreprises à caractère industriel, pour lesquelles une durée de travail plus longue n'était pas fixée par la réglementation en vigueur.

Le problème n'était pas résolu pour autant, car l'expression « personnel administratif payé au mois » faisait naître des controverses et exigeait une interprétation officielle. Celle-ci fit l'objet des commentaires suivants du Ministre du travail contenus dans une instruction du 6 décembre 1939 :

« Il y a lieu d'entendre par personnel administratif, « celui comprenant les personnels des bureaux chargés des « travaux qui se rattachent aux opérations industrielles ou « commerciales de l'entreprise, à l'exclusion du personnel « dont le travail est indissolublement et horairement lié « aux opérations de transformation caractérisant l'indus- « trie exercée. Il est des cas où le départ entre ces deux « catégories d'agents sera malaisé et il conviendra de s'at- « tacher aux conditions de fait dans lesquelles le travail est « organisé. A titre d'exemple, je signale que le personnel « des bureaux de dessin, qui est lié à la marche générale de « l'entreprise, mais dont le travail n'est pas indissoluble- « ment lié à l'horaire des ateliers, est soumis à la durée « hebdomadaire de quarante-trois heures ».

A une discrimination entre les collaborateurs qui, à raison de leurs fonctions sont assujettis ou non à un horaire déterminé, il s'est ainsi ajouté un critérium officiel reposant sur la distinction traditionnelle entre les « ateliers » et les « bureaux ».

§ 2. — SALAIRES ET APPONTEMENTS

Le principe de la réglementation a été posé par le décret du 1^{er} septembre 1939 ; les modalités d'application ont été fixées par le décret du 10 novembre 1939.

En établissant la prolongation de la durée du travail dans les établissements industriels, le Gouvernement ne pouvait pas se désintéresser de la question des salaires. Puisqu'il avait imposé une limitation des bénéfices des entreprises, il lui appartenait d'apporter certaines mesures restrictives dans le calcul de la rémunération du personnel.

Ce faisant, les mesures à prendre devaient tendre vers un but unique mais essentiel : sauvegarder à la fois l'économie et la santé morale du pays en guerre. De même que normalement il apparaît juste de supprimer du marché du travail certains salaires anormalement bas qui sont une cause de trouble social, il fallait que le Gouvernement ne livre pas la fixation des salaires appréciés et élevés des fabrications de guerre au seul jeu des accords à intervenir entre patrons et ouvriers, comme on avait pu le constater souvent de 1914 à 1918. En supprimant les mouvements de surenchère, le Gouvernement restait maître des salaires, assurait l'équilibre de la main-d'œuvre et pouvait adapter la répartition de cette dernière conformément aux seuls besoins de la défense nationale.

C'est pour répondre à ces préoccupations que l'Art. 5 du décret du 10 novembre 1939 a énoncé la règle applicable au personnel de tous les établissements titulaires de marchés, de commandes ou de sous-commandes dont l'exécution était contrôlée par les Ministères mobilisateurs.

Qu'elles résultent ou non de conventions collectives ou de sentences arbitrales, les conditions du travail furent stabilisées aux taux pratiqués à la date du 1^{er} septembre 1939. A cet effet, la rémunération devait être telle que « la
« moyenne des salaires payés dans chaque entreprise aux
« agents d'une même catégorie professionnelle ne puisse,
« dans des conditions égales de durée et de rendement,

« excéder le salaire moyen constaté pour cette entreprise à la date du 1^{er} septembre 1939 ».

Ce texte appelle des observations importantes en ce qui concerne le sens exact donné, dans la pratique, aux expressions qu'il contient.

La « moyenne des salaires » devait s'entendre d'une moyenne établie, toutes conditions égales, c'est-à-dire en tenant compte du même nombre de salariés pour un total de sommes déboursées par l'employeur au titre de la rémunération du travail.

Les « catégories professionnelles » ne pouvaient être que celles résultant de la classification habituelle des salariés de l'industrie, c'est-à-dire pour les ouvriers : ouvriers qualifiés, manœuvres spécialisés, manœuvres ; pour les employés : personnel au mois, personnel auxiliaire embauché à titre précaire et révocable conformément aux usages de la profession.

L'identité du taux de la rémunération imposée postérieurement au 1^{er} septembre 1939 avec celui pratiqué antérieurement supposait, ainsi que l'a précisé l'Art. 5 du décret du 10 novembre 1939 des « conditions égales de « durée et de rendement », ce qui permet d'admettre a contrario que tout accroissement de la durée ou du rendement du travail, par rapport aux conditions réalisées le 1^{er} septembre prises comme terme de comparaison, fondait en droit une augmentation du salaire correspondant.

Sur le plan pratique, la légitimité de l'augmentation des salaires et appointements pouvait résulter de deux ordres de considérations.

Elle était déterminée, ipso facto :

1°) pour le personnel assujéti à un horaire déterminé, s'il y avait allongement systématique de la durée du travail

effectif appliquée le 1^{er} septembre 1939, en fonction du dépassement réalisé ;

2°) pour le personnel rémunéré d'après le rendement, si, les bases de calcul de la rémunération n'ayant pas été élargies par rapport à ce qu'elles étaient le 1^{er} septembre 1939, on constatait un accroissement de la production qui ne pouvait être dû qu'à la diligence ou à l'entraînement du salarié, c'est-à-dire à des qualités professionnelles intrinsèques réellement mises en œuvre.

En dehors de ces deux hypothèses où, conformément à l'esprit même du décret du 10 novembre 1939, l'augmentation de la rémunération résultait nécessairement et évidemment, d'une modification intervenue dans les conditions du travail et dont la valeur pouvait être chiffrée avec rigueur, il s'est présenté des circonstances qui, elles aussi, ont donné à l'augmentation des salaires et traitements un caractère légitime.

Dans les établissements industriels, à quelque domaine qu'appartienne leur activité, il existe une catégorie d'agents qui, à raison de leurs fonctions, ne sont pas soumis à un horaire déterminé. Les exigences de la guerre ont contraint ce personnel à fournir un effort supplémentaire dont il était normal qu'il leur fût tenu compte encore que, juridiquement, l'administration de la preuve demeurât toujours délicate.

Pour les salariés payés « au temps » la question se posait d'une façon analogue. Il s'agissait, en général, du personnel des bureaux et de certains services ou ateliers pour lequel il n'existe d'autre critérium de la rémunération, que le temps effectif consacré à l'entreprise et dont la durée est réglementée. Là aussi, il était fréquent que, malgré les départs résultant de la mobilisation ou de toute autre cir-

constance due à la guerre, le rendement global du service fût maintenu, sinon accru. Un tel état de choses devait être sanctionné par une augmentation de la rémunération des salariés demeurés à leur poste mais sous la réserve que, d'une façon incontestable, on établit une relation de cause à effet entre le maintien du rendement, d'une part, et le travail fourni individuellement par chacun des intéressés, d'autre part.

Dans la mesure où elle était rendue possible par des situations de fait ressortissant aux catégories ci-dessus énumérées, l'application d'une rémunération supérieure à celle pratiquée le 1^{er} septembre 1939, supposait une comparaison stricte qui s'établissait :

— pour les appointements et salaires au temps, sur la rémunération correspondant à l'unité de temps, c'est-à-dire le salaire horaire pour les ouvriers, l'appointement mensuel pour les employés et le personnel supérieur,

— pour les appointements et salaires au rendement, sur le chiffre de la rémunération tel qu'il résultait de la formule de calcul de cette rémunération, tous éléments considérés dans chaque cas envisagé.

Il est intéressant de remarquer que certaines conventions collectives ayant prévu que les appointements minima garantis seraient majorés de $n\%$, en faveur de salariés lorsque ceux-ci, à partir de la date de la convention, auraient un certain nombre d'années de présence dans l'établissement, la question s'est posée de savoir si l'application de cette disposition devait être considérée comme suspendue par l'Art. 5 du décret du 10 novembre 1939. Le Ministre du Travail a, par une lettre du 12 mars 1940 aux industriels, répondu par la négative, considérant que les augmentations de salaires pour ancienneté de service font partie des « con-

ditions de travail » parce qu'elles ne sont « qu'un procédé forfaitaire pour traduire, dans la rémunération, l'augmentation présumée du rendement ».

En ce qui concerne les gratifications, les conventions et les usages admettent que le bénéfice en est acquis au personnel, en tant qu'elles constituent un élément de la rémunération normale du travail, à moins qu'il ne s'agisse d'attributions exceptionnelles dont le caractère, nécessairement individuel, les exclut de la notion de rémunération normale.

*
* *

Les mesures prises dès le début des hostilités — notamment par le décret du 19 octobre 1939 — en vue du repliement ou du transfert de certains établissements ou certaines parties d'établissements dans des régions éloignées du front de combat, ont entraîné des migrations parfois importantes de travailleurs dont l'adaptation à de nouvelles conditions locales devait être réalisée le plus rapidement possible. A cet effet, l'Art. 6 du décret du 10 novembre 1939 a prévu expressément l'application à ce personnel des salaires de la localité où il a été transféré, mais il a autorisé le versement à son profit d'allocations dites « indemnités de dépaysement » subordonné à l'agrément du Ministre du Travail, ainsi qu'à celui du ministre intéressé dans le cas d'établissements travaillant pour la défense nationale.

Un arrêté du Ministre du Travail du 18 décembre 1939 régla définitivement la situation du personnel transféré, en autorisant les chefs d'industrie qui versaient à ce personnel, antérieurement à l'arrêté, un salaire plus élevé que le salaire local, à maintenir ces salaires pendant un mois, à titre « d'indemnité de dépaysement » et en exigeant que

toute demande d'indemnité soit soumise, un mois au moins avant la date d'application envisagée, pour avis au représentant du ministère mobilisateur, pour décision à l'Inspecteur du travail.

Néanmoins, eu égard aux difficultés soulevées par les nombreuses demandes d'indemnités, tant en ce qui concerne le taux que les conditions d'attribution, il apparut nécessaire d'indiquer les règles à suivre pour éviter un bouleversement des salaires dans les localités ou les régions de repliement.

Ces règles ont fait l'objet de la circulaire du 1^{er} mai 1940 du Ministre du Travail aux Préfets et aux Inspecteurs du travail, qui codifie, en quelque sorte, les dispositions réglementaires relatives à l'allocation et à la fixation des indemnités de dépaysement.

a) Les bénéficiaires sont les travailleurs d'un établissement transférés du siège de cet établissement dans une autre localité et les travailleurs déplacés par mesure individuelle, à condition que la résidence de repliement les contraigne à une nouvelle installation.

b) L'indemnité — qui ne doit constituer en aucun cas un moyen détourné d'augmenter les salaires — doit avoir pour but unique de compenser les charges imposées aux travailleurs du fait de leur déplacement et résultant d'une double installation ou, à défaut, d'une installation nouvelle rendue difficile aux points de vue du logement et de la nourriture. Dans les deux cas, l'évaluation doit tenir compte de tous les éléments : circonstances locales, différence du coût de la vie entre le lieu d'origine et le lieu de transfert...

c) L'indemnité ne peut avoir, en principe, un caractère permanent ; son taux et sa durée sont limités.

d) Elle constitue une allocation forfaitaire distincte du salaire et, comme telle, n'est pas soumise au prélèvement opéré sur les heures supplémentaires ; son montant doit figurer à part sur le bulletin de paye.

Ces directives, diffusées en mai 1940 auprès des chefs d'entreprises, n'ont pu recevoir qu'un commencement d'exécution.

*
**

Il est une catégorie de travailleurs dont la dispersion et l'isolement expliquent les difficultés rencontrées depuis des années pour établir une réglementation souple mais efficace qui constitue une réelle protection en leur faveur : ce sont les travailleurs à domicile. Certains d'entre eux (mécaniciens de précision, monteurs en optique, horlogers...) apportèrent aux travaux de l'armement une collaboration appréciable justifiant plus que jamais, puisqu'il s'agissait de marchés passés au nom de l'Etat, un contrôle des conditions du travail, en général, et des salaires, en particulier.

Un décret du 8 mars 1940 — dont on peut regretter qu'il fût si tardif — a complété, à l'intention des travailleurs à domicile, les dispositions du décret du 10 avril 1937 relatif aux conditions d'exécution des marchés de l'Etat. Il dispose que, pour les travaux de l'espèce, les prix de façon doivent être tels qu'ils permettent à un ouvrier d'habileté moyenne de gagner, pour une durée égale de travail, un salaire égal à celui résultant de l'application des taux normaux et courants inscrits dans les bordereaux. Ces bordereaux doivent mentionner, pour chaque article, les durées d'exécution à domicile, ainsi que les prix de façon ; ils sont affichés en permanence dans les locaux d'attente, ainsi que dans ceux où s'effectuent la remise des matières

premières à l'ouvrier et la réception des marchandises après leur exécution. Enfin, l'entrepreneur s'oblige à tenir à la disposition de l'Administration contractante, la liste nominative des ouvriers qu'il emploie à domicile et à lui communiquer, à toute réquisition, ses feuilles de paie.

Ces mesures sanctionnées par des retenues opérées sur les cautionnements des entrepreneurs, furent généralement suffisantes pour empêcher la pratique de salaires anormalement bas.

*
* *

A maintes reprises, le Gouvernement crut devoir insister sur l'importance qu'il attachait à la réglementation des salaires.

Dans une instruction du 19 février 1940, il rappelait que l'Art. 5 du décret du 10 novembre 1939 avait pour objet de stabiliser, à la date du 1^{er} septembre 1939, les conditions du travail dans les entreprises travaillant pour la défense nationale et concluait :

« Il m'a été signalé que des relèvements de salaires
« ont été consentis par certains établissements qui auraient
« procédé à des surenchères pour attirer à eux la main-
« d'œuvre. Il ne vous échappera pas que ces pratiques sont
« tout à fait contraires à la politique qu'entend suivre en
« matière de salaires le Gouvernement, pendant la durée
« des hostilités et dont le résultat ne pourrait être atteint
« si la hausse des salaires ainsi amorcée tendait à se géné-
« raliser.

« J'appelle donc votre attention sur la nécessité d'ap-
« pliquer sous peine des sanctions prévues à l'Art. 7 du
« décret du 10 novembre 1939, les salaires déterminés con-

« formément à l'Art. 5, en vue d'éviter des répercussions
« fâcheuses sur le coût de la guerre et l'économie natio-
« nale ».

Une telle politique exigeait un sévère contrôle d'exécution de la réglementation instituée pour le temps de guerre : ce fut celui défini par l'Art. 5 du décret du 10 novembre 1939 ; il suppose l'action conjuguée du Ministre du Travail et du Ministre utilisateur, après avis des Commissions techniques créées par l'art. 3 du même décret, savoir une commission centrale et des commissions départementales.

La Commission centrale, dont la composition fut fixée par les arrêtés des 18 décembre 1939 et 8 février 1940, comprenait :

Un Président et quatre membres désignés par le Ministre du Travail

Un représentant de chacun des Ministres de la Défense nationale et de la Guerre, de la Marine, de l'Air, de l'Armement, des Travaux publics, du Commerce et de l'Agriculture.

Trois représentants d'organisations patronales et trois représentants d'organisations ouvrières désignés par le Ministre du Travail.

Aux termes des mêmes arrêtés, les Commissions techniques départementales étaient composées comme suit :

le Préfet ou son représentant, président,
l'Inspecteur divisionnaire ou départemental du travail,
l'Ingénieur en chef des Ponts et Chaussées ou son représentant,
le Directeur des services agricoles ou son représentant,
un représentant de chacun des Ministères intéressés,

un à trois représentants des organisations patronales et un à trois représentants des organisations ouvrières désignées par le Préfet.

En outre, pour chaque affaire, il était adjoind un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations ouvrières intéressées, désignées par le Préfet.

Toute demande de modification des rémunérations appliquées le 1^{er} septembre 1939 faisait l'objet d'une étude de la part des commissions qui avaient, notamment, à examiner les conditions de détermination des salaires aux pièces ou au rendement et de calcul du salaire moyen. Après avoir pris connaissance du rapport des commissions, le Ministre du Travail et le Ministre intéressé, par une décision conjointe motivée, maintenaient ou élevaient le taux des salaires en cause.

Le régime ainsi établi avait un caractère d'ordre public ; comme tel, il comportait des sanctions prévues par l'art. 7 du décret du 10 novembre 1939, dans les cas suivants :

1°) tout paiement de salaire indû ou insuffisant donne lieu au versement, au fonds de solidarité nationale, d'une somme égale au triple de la partie du salaire indûment ou insuffisamment payée sans préjudice, le cas échéant, de la réparation à laquelle le salarié peut prétendre.

2°) La part du salaire indûment payée n'est pas comprise dans les charges de l'entreprise, pour le calcul du prélèvement qui lui est applicable au titre de la limitation des bénéfices ainsi que de la contribution établie sur le bénéfice résiduel.

3°) Les dépassements de salaires ne peuvent, en aucun cas, être invoqués par l'employeur à son profit, notamment pour obtenir une révision de son marché.

§ 3. — RÉMUNÉRATION des HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Ce sont des préoccupations de même ordre que celles relatives à la fixation du taux des salaires et appointements qui ont présidé à la réglementation de la rémunération des heures supplémentaires.

Après avoir reconnu la nécessité d'un allongement de la durée du travail dans les usines de guerre, puis fixé les bases sur lesquelles les salaires seraient payés, le Gouvernement, ayant élaboré un régime nouveau dont l'un des buts consistait en la stabilisation générale des prix, se devait de limiter les conséquences financières trop lourdes que n'eussent pas manqué d'engendrer l'emploi généralisé des heures supplémentaires et les frais énormes de main-d'œuvre qui en étaient la conséquence.

Une autre raison, de caractère psychologique, sollicitait également l'attention des pouvoirs publics. La stabilisation du taux des salaires allait être effectuée en fonction d'une durée du travail strictement limitée par la loi à quarante heures par semaine ; devait-on laisser les salariés de l'intérieur, dont le bien-être était incontestable, bénéficier intégralement des majorations résultant de l'augmentation sensible des heures de travail exigée par les circonstances de guerre, alors que les mobilisés, en général, et les combattants, en particulier, étaient du fait même de leur mobilisation privés de leur rémunération habituelle ?

La question ainsi posée appelait une réponse et une seule, fondée à la fois sur la nécessité d'un rendement industriel certain et sur le souci de l'équité : payer intégralement les salaires correspondant à la durée légale du travail mais prélever sur les salaires des heures supplémentaires une fraction importante destinée à couvrir tout ou partie des

dépenses d'aide et d'assistance aux mobilisés et aux familles de ces derniers.

Afin de réaliser sur le plan pratique, un devoir social commun aux patrons et aux ouvriers, il convenait que les versements à provenir des uns et des autres, au titre de leurs rémunérations respectives, fussent confondus dans une caisse unique : ce fut le « fonds de solidarité nationale » institué par le décret-loi du 1^{er} septembre 1939.

Alimenté d'une part par les prélèvements opérés sur le produit des exploitations industrielles et commerciales, afin d'en limiter le montant de la rémunération, d'autre part par les prélèvements opérés sur les salaires des ouvriers et employés afférents aux heures supplémentaires, ainsi que sur les salaires en général, au titre de la contribution nationale, le fonds de solidarité nationale avait à prendre sa part des dépenses des allocations militaires, des pensions militaires et des secours de toutes natures accordés aux mobilisés ou à leurs ayants-droit.

Prévu initialement sous forme de compte spécial, le fonds de solidarité nationale fut intégré dans le budget général par l'art. 50 de la loi du 31 décembre 1939, portant fixation du budget pour l'exercice 1940.

* *

Le principe d'un prélèvement sur les salaires correspondant aux heures supplémentaires ayant été admis, il faut reconnaître que les modalités d'application se heurtèrent à de sérieuses difficultés et qu'il fallut plusieurs textes successifs pour en fixer la teneur.

L'art. 9 du décret du 1^{er} septembre 1939, relatif au régime du travail, contient trois dispositions essentielles :

a) la prolongation de la durée du travail a lieu jusqu'à quarante-cinq heures par semaine sans modification de la rémunération hebdomadaire afférente à quarante heures de travail effectif.

b) les heures supplémentaires faites au delà de quarante-cinq heures par semaine feront l'objet d'un prélèvement.

c) la rétribution étant de 75 % de la rémunération de l'heure normale, calculée sur la base de un quarante-cinquième du salaire hebdomadaire afférent à quarante heures de travail, la fraction complémentaire, soit 25 % sera retenue par l'employeur, pour être versée au fonds de solidarité nationale.

Avant d'être mis en application, le taux de 25 % était modifié et le décret du 26 septembre 1939 lui substituait le taux du tiers.

Enfin, le décret du 27 octobre 1939 apportait une solution définitive au problème des heures supplémentaires. Il innovait sur deux points :

a) les heures supplémentaires sont décomptées au delà de la durée légale du travail, telle qu'elle résulte pour chaque profession de la réglementation en vigueur (il n'est plus question de quarante-cinq heures).

b) la rémunération des heures supplémentaires est fixée à 60 % du salaire horaire normal ; le complément (40 %) fait l'objet d'une retenue de la part du chef d'établissement.

Les règles énoncées peuvent se résumer comme suit : l'horaire légal étant fixé pour chaque industrie, parfois pour chaque profession d'une même industrie, toute heure de travail effectuée au delà de cet horaire est considérée comme

heure supplémentaire ; elle est payée à raison de 60 % du tarif des heures normales.

Toutefois, il ne pouvait être question d'appliquer brutalement les dispositions du décret du 27 octobre 1936, sans se soucier de certains cas d'espèce, d'ailleurs reconnus par les textes officiels, pour lesquels la notion d'heure supplémentaire exécutée en dépassement de la durée légale du travail était mise en échec par des considérations de simple équité.

C'est ainsi qu'en exécution des art. 5 et 6 du décret du 27 octobre 1936, les heures de travail ajoutées à l'horaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement soit au titre des dérogations permanentes soit pour prévenir des accidents ou en réparer les conséquences, ne devaient pas être considérées comme heures supplémentaires et n'étaient pas susceptibles d'entraîner le prélèvement de 40 %.

De la même façon, les heures accomplies à titre de récupération collective d'une partie de la durée normale du travail, échappaient à la réglementation des heures supplémentaires ; mais, en la circonstance, il y a lieu d'insister sur les deux conditions exigées : d'abord la récupération devait être collective, c'est-à-dire avoir une cause commune à l'ensemble du personnel, ensuite il fallait qu'il s'agisse de récupérer tout ou partie du temps compris dans l'horaire légal de la profession, car le principe est absolu selon lequel les heures supplémentaires ne se récupèrent pas.

La durée légale du travail, telle qu'elle résulte des textes, a donc servi de critérium pour la détermination des heures dont le salaire était soumis au prélèvement, sans qu'on ait à tenir compte du taux de la rémunération des heures normales. Autrement dit, la rétribution d'un salarié peut s'exprimer, en fonction de la rétribution qu'il aurait

touchée si toutes ses heures de travail avaient été des heures normales, par un coefficient de réduction établi d'après l'horaire légal fixe et le nombre d'heures supplémentaires variable dans chaque cas d'espèce.

La somme à verser aux salariés s'obtient en multipliant le salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectif, puis le produit obtenu par le coefficient correspondant.

Pour les ouvriers payés « au temps », ainsi que pour les employés, la rémunération résultait ainsi de l'application pure et simple des règles énoncées.

En ce qui concerne les salaires « au rendement » et les salaires « aux pièces », il n'y avait d'autre moyen que d'évaluer la production horaire moyenne en faisant le quotient de la production hebdomadaire totale par le nombre d'heures de travail puis d'appliquer le prélèvement sur la partie du salaire constituant la rémunération des heures effectuées au delà de la durée normale.

Il est une application du décret du 27 octobre 1939 qui souleva de vives objections se fondant, ou paraissant se fonder, sur des considérations de bon sens et d'équité : celle relative au cas d'absence du salarié. Si pour quelque raison que ce fût, un salarié n'avait effectué qu'une durée de travail inférieure à celle accomplie par l'établissement ou la partie d'établissement qui l'utilisait, son salaire était réduit dans la même proportion que s'il avait travaillé pendant toute la durée à laquelle il était soumis ; la réduction s'appliquait quel qu'ait été le nombre d'heures de travail effectif, fût-il inférieur à quarante.

Ne serait-ce que pour fixer la règle traditionnelle des pouvoirs publics en matière de salaires, il peut être intéressant de connaître les commentaires sur ce sujet formulés

par le Ministre du Travail dans sa circulaire du 13 janvier 1940 aux Préfets et aux Inspecteurs du travail.

D'abord une constatation : « C'est une erreur de croire « qu'il s'agit d'une pénalité quelconque... ». Ensuite, une justification :

« suivant la règle appliquée de tous temps, le salaire « pour chaque heure de travail doit être le même pour le « salarié qui a manqué certaines heures par son fait, que « pour le salarié qui a travaillé pendant toutes les heures « de l'horaire. Aujourd'hui, lorsque le salarié effectue des « heures supplémentaires, le salaire de ces dernières subit « un prélèvement. Cela revient à dire que l'ensemble de « son salaire hebdomadaire subit un prélèvement qui, par- « tant de 0 pour 40 heures, augmente progressivement, « au fur et à mesure que le nombre des heures supplémen- « taires est plus grand ».

Dans ces conditions, le salaire de chaque heure de travail effectif se trouve diminué d'une quantité constante, égale au quotient du prélèvement global par le nombre d'heures de travail de la semaine. En définitive, c'est ce salaire « amputé » qui sera versé au travailleur qui s'est absenté, par son fait, au même titre qu'à son camarade qui a travaillé tout l'horaire : « l'art. 3 du décret-loi du « 27 octobre 1939 n'a donc rien innové à cet égard ».

Toutefois, la doctrine et les instructions ministérielles, notamment celle du 6 décembre 1939, ont été d'accord, pour exclure de cette mesure, les cas d'absence du salarié résultant :

soit d'un fait indépendant de la volonté de celui-ci (décision de la direction de l'entreprise, par exemple),
soit d'un embauchage en cours de semaine,

soit de la mobilisation, s'il s'agissait d'un permissionnaire venant travailler pour tout ou partie de sa permission et dont, conformément aux instructions du Ministre du travail, le salaire ne pouvait être soumis au prélèvement concernant les heures supplémentaires.

*
* *

Sur le plan pratique, la question s'est également posée de savoir, toujours en considération du salaire des heures supplémentaires, de quelle façon il convenait de traiter les avantages, primes et allocations diverses qui constituent normalement un accessoire de la rémunération du travail.

Le critérium a consisté dans l'établissement d'une correspondance, d'un lien indiscutable entre la durée du travail, d'une part, et la rémunération complémentaire dont il s'agissait, d'autre part. De deux choses l'une, ou cette correspondance s'imposait d'une façon formelle et alors il y avait lieu à prélèvement pour la partie de l'allocation correspondant aux heures supplémentaires, ou bien on se trouvait en présence, soit d'une récompense générale de l'effort fourni soit d'une prime à caractère forfaitaire tenant à la nature du travail, soit d'un remboursement de sommes avancées par le salarié, et, dans ces conditions, aucune des dispositions concernant les heures supplémentaires ne devait être appliquée.

C'est conformément à cette règle observée par tous les chefs d'entreprises, que furent exonérées du prélèvement — en plus des heures faites pour prévenir les accidents, des heures de récupération collective et des heures de dérogation permanente (v. Supra),

— les gratifications de fin d'année,

— les indemnités « de panier » et les primes « de chaud »,

— les indemnités de « dépaysement »,

— les indemnités de déplacement.

Par contre, demeurèrent soumis à la réglementation des heures supplémentaires, pour la partie considérée comme y afférente :

— les primes sur le chiffre d'affaires,

— les participations au bénéfice,

— le salaire des heures supplémentaires de nuit ou du dimanche.

§ 4. — PRÉLÈVEMENT A LA SOURCE

POUR LE COMPTE DU FISC

Le décret du 10 novembre 1939, dont les dispositions ont été complétées par le décret du 31 décembre 1939, a créé à la charge de l'employeur l'obligation de prélever, pour les verser au Trésor, les contributions frappant la rémunération du travail : impôt cédulaire sur les traitements et salaires et contribution nationale extraordinaire.

Cette mesure, de caractère essentiellement fiscal, née des circonstances de la guerre, innove néanmoins dans le domaine des obligations du contrat de travail en ce que le salarié se voit retenir d'office sur son salaire le montant des contributions dues par lui à l'Etat et que le chef d'entreprise, de son côté, est institué légalement le collecteur responsable des dites contributions.

A ce point de vue, il est indispensable d'examiner les conditions auxquelles ce prélèvement est soumis pour connaître le contenu des obligations nouvelles dont il s'agit.

Tout d'abord, une remarque s'impose : le décret du 10 novembre 1939 est applicable aux contribuables français ainsi qu'aux personnes étrangères qui travaillent et sont rémunérées en France ; cependant les frontaliers appartenant à des Pays ayant signé des conventions de réciprocité avec la France furent, dès le début, exonérés de tout prélèvement. C'est le cas des ressortissants belges, en vertu d'une convention du 16 mai 1931 — luxembourgeois, en vertu d'accords diplomatiques des 30 août 1906 et 19 septembre 1912, — suisses, en vertu d'un arrangement du 18 octobre 1935 pour les habitants des cantons de Bâle-ville, Bâle-campagne, Berne, Neuchâtel, Soleure, Vaud et Le Palais.

Les paiements soumis au prélèvement sont ceux versés à titre de salaire, en rémunération d'un travail exécuté en France. Dans ces conditions, sont exclus ipso facto :

- les sommes dues par l'employeur au titre de remboursement de frais engagés par les salariés à l'occasion de leur service : indemnités de « panier », indemnités de voyage, indemnités de « dépaysement » pour le personnel transféré ;

- les avantages en nature (imposés par voie de rôle) ;

- les sommes payées par un établissement situé en France, en rémunération d'un travail exécuté par un Français dans les colonies ou à l'étranger et y résidant.

La date de mise en vigueur ayant été fixée au 1^{er} janvier 1940, tous les salaires et traitements payés au titre de l'exercice 1940 — exceptionnellement ceux relatifs à l'exercice 1939 mais normalement payés en 1940 — ont été soumis au prélèvement à la source, pour la partie déterminée de la façon suivante :

Après retenue de 40 % sur la rémunération des heures supplémentaires et déduction du précompte des assurances

sociales, le salaire restant sert de base au prélèvement des contributions sur l'ensemble de la rémunération du travail, compte tenu des abattements pour charges de famille.

Le taux normal de la contribution nationale extraordinaire, fixé à 5 % par l'art. 5 du décret du 10 novembre 1939, fut porté par l'art. 6 du même décret — et pour la durée des hostilités — à 15 % pour les contribuables autres que les militaires, les hommes non encore soumis aux obligations militaires à raison de leur âge ou de leur inaptitude physique, les hommes mobilisables renvoyés dans leurs foyers, les personnels de la police, les titulaires de la carte de combattant.

En particulier, les affectés spéciaux des établissements travaillant pour la défense nationale demeurèrent assujettis au taux de 15 % ainsi, du reste, qu'une grande partie des travailleurs des usines de guerre.

On peut noter que la contribution nationale extraordinaire alimentant le fonds de solidarité nationale, au même titre du reste que le prélèvement de 40 % sur la rémunération des heures supplémentaires, a constitué un moyen efficace mis à la disposition des pouvoirs publics pour résorber, dans une certaine mesure, la différence de traitement par trop grande entre les combattants et les ouvriers de l'arrière, dont les salaires, pour avoir été stabilisés à la date du 1^{er} septembre 1939, n'en étaient pas moins substantiels.

A raison de la complexité de la réglementation des salaires et traitements et des conséquences devant résulter, tant des indications données par les salariés que des déclarations souscrites par les employeurs, il paraissait indispensable que le personnel fût renseigné, d'une façon exacte, sur la façon dont la paye était établie : l'art. 13 du décret

du 31 décembre 1939 oblige le chef d'entreprise à spécifier, sur la feuille de paye remise à chaque bénéficiaire, le montant des retenues opérées au titre de la contribution nationale, d'une part, et de l'impôt sur les traitements et salaires, d'autre part.

Ainsi calculées puis prélevées, les retenues à la source afférentes aux paiements effectués pendant un mois déterminé devaient être versées par l'employeur, qui en tenait la comptabilité, dans les quinze jours du mois suivant, à la caisse du percepteur du siège de l'établissement.

*
* *

Le décret du 1^{er} septembre 1939 a organisé des délais en faveur des mobilisés ; au point de vue des salaires, la réglementation nouvelle a entraîné des conséquences de caractère conservatoire.

En ce qui concerne la prescription de l'action en paiement pour les salariés que la mobilisation a placés dans l'impossibilité de pourvoir à la défense de leurs intérêts, les délais peuvent être invoqués de plein droit ; par contre la prescription de six mois continue d'être opposable aux affectés spéciaux et aux requis.

Dans le même ordre d'idées, la saisie-arrêt, en tant qu'elle constitue un acte conservatoire au bénéfice du saisissant, même s'il s'agit du salaire dû à un mobilisé et sous réserve d'un recours possible de ce dernier à son retour, est demeurée applicable ; alors qu'en tant qu'acte d'exécution, la saisie-arrêt devait être suspendue à l'égard des mobilisés, depuis le 1^{er} septembre 1939.

CHAPITRE III

Rapports du travail

La loi du 11 juillet 1938, en consacrant le principe de l'utilisation, en temps de guerre, de toutes les ressources nationales, a ouvert la voie aux mesures prises par le Gouvernement, depuis le 1^{er} septembre 1939, en vue d'instituer un régime d'exception justifié par les circonstances du moment.

La faculté de dépassement de la durée légale du travail, la détermination des salaires et appointements, la collaboration des salariés au fonctionnement du fonds de solidarité nationale par le prélèvement sur la rémunération des heures supplémentaires et par l'élargissement de la contribution nationale extraordinaire sont l'un des aspects de ce régime d'exception.

D'autre part, la qualité d'affecté spécial ou de requis a placé les travailleurs des usines de guerre dans une situation qui, à de certains points de vue, est comparable à celle des mobilisés. Dans les deux cas, les intéressés ne peuvent ni choisir l'établissement où ils travaillent ni l'emploi dans lequel ils sont utilisés ; il ne leur est pas possible, non plus, de rompre par leur seule volonté le lien de travail résultant de la décision de l'autorité militaire ou requérante.

Parallèlement, les chefs d'industrie n'ont pas le choix de leur personnel dont, par ailleurs, les conditions de travail ont été fixées par la voie législative ou réglementaire.

On peut objecter qu'il existe des salariés non affectés spécialement ou non soumis à réquisition. Certes, mais ces ouvriers « libres », pour lesquels théoriquement rien n'est changé dans la situation, se trouvent saisis par la réquisition collective qui frappe l'établissement, dès qu'ils sont intégrés au personnel de celui-ci.

Pour ces raisons, et la pénurie de main-d'œuvre disponible aidant, le jeu de la libre concurrence qui conditionne normalement les opérations d'embauchage et de débauchage n'existe pratiquement plus ; le marché du travail tend à disparaître.

Cette conjoncture, voulue et imposée par l'Etat qui se réserve dans le domaine de l'organisation et de l'utilisation de la main-d'œuvre un monopole nécessaire, a comme conséquence directe de soustraire des rapports du travail la plus grande partie des éléments à caractère contractuel, pour ne laisser subsister que ce qui se présente comme une adhésion à une formule élaborée par les pouvoirs publics, donc générale et absolue.

Un tel système ne détruit pas pour autant la liberté individuelle mais elle la subordonne, pour une durée limitée, à l'intérêt général, à la sécurité même du pays : on concevrait mal qu'il en fût autrement. Aussi l'affecté spécial rejoint-il l'usine à laquelle il est destiné, le requis individuel porteur d'un ordre de réquisition également ; l'un et l'autre ne sauraient refuser de se mettre en route, pas plus que le mobilisé ne pourrait s'opposer à l'obligation de suivre les instructions contenues dans son fascicule de mobilisation, l'un et l'autre sont tenus de demeurer à leur poste sous peine de sanctions graves.

C'est donc une unité de vues qui guide les pouvoirs publics et il n'est pas sans intérêt de souligner qu'en ce

qui concerne notamment le rendement des productions de guerre, cette précaution n'est pas inutile car elle supprime les conséquences désastreuses des conflits sociaux dont on ne peut plus admettre qu'ils soient tolérés, comme ils l'avaient été au cours de la guerre 1914-1918.

Durant les quatre années 1915, 1916, 1917 et 1918, des grèves nombreuses ont entravé la production industrielle : elles ont produit sur les combattants des premières lignes une impression démoralisante. Il n'est, pour s'en rendre compte, que de lire la statistique ci-dessous.

Années	1915	1916	1917	1918
Grèves.....	98	314	696	499
Grévistes.....	9.344	41.409	293.810	176.187

L'allure croissante du mouvement des conflits sociaux au cours de l'autre guerre n'est certainement pas étrangère à la politique mise en œuvre par le Gouvernement en 1939 pour assurer à la fois la stabilité des travaux de la défense nationale et le maintien de l'atmosphère calme et virile indispensable à un pays sous les armes.

En tout état de cause et puisque les salariés de l'arrière bénéficiaient d'un régime de faveur, il convenait que les manifestations de la liberté individuelle fussent réduites dans des conditions telles que, la dignité et le travail étant garantis, seule l'exécution des programmes d'armement sollicite l'activité conjugée des chefs d'industrie et de leur personnel.

Ce sont ces considérations d'ordre supérieur qui ont déterminé la réglementation des rapports du travail pour le temps de guerre.

§ 1^{er}. — CONVENTIONS COLLECTIVES ET SENTENCES ARBITRALES

Les dispositions concernant l'organisation professionnelle des rapports entre employeurs et employés ont été codifiées par la loi du 24 juin 1936 portant modification du chapitre IV bis du titre II du livre 1^{er} du Code du travail.

Il était créé une commission mixte, composée des représentants des organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives de la branche d'industrie considérée et dont la réunion pouvait être provoquée par le Ministre du travail à la demande du syndicat intéressé ; le rôle essentiel de cette commission consistait en l'élaboration d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler contradictoirement l'ensemble des questions ressortissant à l'activité professionnelle des intéressés, soit dans le cadre d'une région déterminée, soit pour l'ensemble du territoire.

Dans le cas où la commission mixte ne pouvait se mettre d'accord sur une ou plusieurs dispositions contenues ou à introduire dans la convention collective, le Ministre du travail, saisi du différend, intervenait pour aider à la solution, après avis de la section ou des sections professionnelles correspondantes du conseil national économique.

L'art. 31 *vc* de la loi du 24 juin 1936 énumère les clauses dont l'insertion dans la convention collective est obligatoire et qui concernent :

- a) la liberté syndicale et la liberté d'opinion,
- b) l'institution de délégués élus,

- c) les salaires minima par catégorie et par région,
- d) le délai-congé,
- e) l'organisation de l'apprentissage,
- f) la procédure de règlement des différends,
- g) la procédure de révision ou de modification de la convention.

Il est prévu que ces dispositions peuvent, par arrêté du Ministre du travail, être rendues obligatoires pour l'ensemble des salariés d'une même profession ou d'une même région ; cette extension des effets et des sanctions de la convention collective étant réalisée pour une durée et aux conditions prévues par ladite convention, sous réserve de l'avis conforme des sections compétentes du conseil national économique.

Il s'établit ainsi une sorte de charte du travail consacrant l'accord intervenu entre les patrons, d'une part, et leurs ouvriers et employés, d'autre part.

En cas de conflit collectif du travail, la procédure qui devait être imposée, avant tout recours à la grève ou au lock-out, fut celle de la conciliation et de l'arbitrage (v. ci-après), de telle sorte que le règlement donne lieu à une sentence arbitrale obligatoire.

En définitive, la détermination des conditions contractuelles du travail découlait de deux sources distinctes mais souvent complémentaires : la convention collective et la sentence arbitrale.

Pour les raisons déjà exposées, le Gouvernement ne pouvait admettre, en septembre 1939, que des accords particuliers puissent faire échec à la politique générale qu'il entendait suivre, notamment en matière de salaires et qu'il se produise un déséquilibre et une surenchère qu'il tenait à éviter. Un seul moyen s'offrait à lui pour y parvenir :

limiter l'application des conventions et des sentences par une réglementation qui, tout en tenant compte des résultats acquis, réalise une stabilité économique et sociale indispensable.

Si, par le décret-loi du 1^{er} septembre 1939, un nouveau régime du travail fut fixé pour le temps de guerre, des mesures devaient être prises simultanément en ce qui concerne les conséquences pouvant résulter des conventions collectives et des sentences arbitrales déjà en vigueur ou de celles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

C'est pour répondre à cette préoccupation que l'art. 13 du décret précité dispose :

« Est suspendue l'application de toute disposition des conventions collectives et contrats de travail relative à la révision des salaires ».

Le même texte ayant déjà modifié dans ses art. 1^{er} et suivants la durée du travail dans les établissements, deux des éléments essentiels de la production industrielle se trouvaient ainsi stabilisés.

Néanmoins, afin qu'il ne se crée aucun malentendu sur le sens et la portée de la réglementation nouvelle, eu égard à la valeur des conventions existantes, un décret-loi en date du 27 octobre 1939 est venu préciser que, pendant la durée des hostilités, les conditions du travail résultant des conventions collectives antérieures au 1^{er} septembre 1939 et des sentences arbitrales et surarbitrales exécutoires et définitives à la même date, demeurerait de plein droit en vigueur dans les rapports entre employeurs et salariés. Il faut admettre que l'application de ce texte doit s'entendre : sous réserve des dispositions législatives et réglementaires concernant la réglementation pour le temps de guerre.

En effet, l'art. 1^{er} du décret-loi du 10 novembre 1939 subordonne le maintien de ces conventions et sentences à l'application des lois et règlements et notamment à l'art. 13 du décret du 1^{er} septembre. Par ailleurs, ce même décret est celui qui complète le nouveau régime du travail par des mesures relatives aux salaires, aux délégués du personnel, à l'utilisation de certains travailleurs, aux congés payés, c'est-à-dire à ce qui représente précisément la majeure partie du contenu normal des conventions collectives.

Le but était donc atteint en ce qui concerne le champ d'application des clauses contractuelles ; il restait à en limiter les possibilités de révision.

La procédure de modification éventuelle des stipulations des conventions collectives et des sentences arbitrales fut celle déjà exposée pour les taux des salaires ; elle constitue une doctrine par laquelle se manifeste l'intention des pouvoirs publics d'établir un régime strict destiné à assurer dans les meilleures conditions de rendement, la production industrielle de guerre.

Une discrimination est ainsi faite entre le personnel des établissements ne travaillant pas pour la défense nationale et celui des établissements titulaires de marchés, commandes ou sous-commandes de l'Etat.

Pour le premier, il n'est pas besoin de formule rigide : on se borne à admettre (art. 2 du décret-loi du 10 novembre 1939) que les clauses des conventions collectives et sentences arbitrales sont susceptibles de révision, soit par accord entre les organisations professionnelles intéressées, soit à la demande de l'une d'elles. A défaut d'accord et si l'économie du contrat a été bouleversée par des circonstances imprévisibles, une procédure, par voie d'intervention d'une commission supérieure, permet d'aboutir à un règle-

ment qui ne devient applicable qu'après l'agrément du Ministre du travail. Ce dernier peut, du reste, modifier d'office les clauses dont il s'agit, s'il estime qu'elles sont incompatibles avec les nécessités de la production ; de même qu'il lui appartient, s'il le juge opportun, de rendre obligatoire pour l'ensemble des établissements d'une même profession et d'une même région, tout ou partie des conditions du travail applicables dans cette profession et cette région.

Pour les salariés des usines de guerre au contraire, la règle établie par l'art. 5 du même décret est impérative : il s'en dégage un principe essentiel :

les conditions du travail, résultant ou non de conventions collectives ou de sentences arbitrales, — qui sont stabilisées à la date du 1^{er} septembre 1939 — ne pourront être modifiées que par une décision conjointe du Ministre du travail et du Ministre intéressé, prise après avis des Commissions Techniques (v. *supra*. Salaires et appointements).

§ 2. — PROCÉDURES DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

JURIDICTION PRUD'HOMMALE

L'obligation de soumettre tous les différends collectifs du travail aux procédures de conciliation et d'arbitrage découle des dispositions de la loi du 31 décembre 1936, complétées par un certain nombre de textes sur la matière et notamment le décret du 16 janvier 1937, la loi du 18 juillet 1937, la loi du 18 septembre 1937, la loi du 4 mars 1938, le décret du 20 avril 1938 et le décret du 12 novembre 1938.

Cette obligation constitue la suite logique des mesures prises par le Gouvernement d'alors pour instituer un régime du travail théoriquement fondé sur la libre discussion et l'accord des parties et qui exclut le recours à la grève et au lock-out comme moyen nécessaire et immédiat de faire admettre le bien-fondé des revendications. L'arbitrage a ainsi pour objet d'établir un règlement équitable en vue de créer une atmosphère de collaboration dans le respect des droits mutuels : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale.

Les dispositions de la convention collective relatives aux procédures de conciliation doivent prévoir la formation d'une commission paritaire de conciliation devant laquelle sont portés les différends qui n'auraient pu être réglés par les parties dans le délai fixé ; celles concernant l'arbitrage doivent également prévoir la désignation par chacune des parties d'un arbitre nommé pour la durée de la convention et d'arbitres suppléants ainsi que l'établissement d'une liste de surarbitres dressée d'un commun accord et comprenant au moins cinq noms.

Si la procédure de conciliation et d'arbitrage n'est pas fixée par la convention ou si le conflit s'étend à plusieurs entreprises industrielles non soumises aux mêmes clauses contractuelles, les modalités à appliquer sont établies par voie réglementaire, après consultation des organisations patronales, ouvrières et artisanales les plus représentatives et avis du conseil national économique. Lorsque le différend collectif intéressant plusieurs entreprises se trouve en dehors du champ d'application des procédures contractuelles et qu'il n'a pas été réglé par les parties, le Préfet, saisi d'une requête par la partie la plus diligente, porte le litige devant la Commission départementale ou d'office,

après consultation du Ministre du Travail, devant une Commission nationale de conciliation.

Enfin, conformément au décret du 20 avril 1938, le Premier Président de chaque Cour d'appel établit, pour chaque département de son ressort, sur avis du Préfet puis après consultation des organisations professionnelles intéressées, deux listes sur lesquelles seront choisis les arbitres, soit patronaux, soit ouvriers, que le Préfet pourra désigner d'office.

Les sentences arbitrales et surarbitrales, non susceptibles d'appel, ne peuvent faire l'objet d'un recours, soit devant la Cour de Cassation, soit devant le Conseil d'Etat statuant au contentieux ; toutefois un recours pour incompétence, excès de pouvoir ou violation de la loi peut être formé par les parties. De son côté, le Ministre du travail peut, dans l'intérêt public, déférer la sentence sur le fond à la Cour supérieure d'arbitrage.

Le système en vigueur, avant les hostilités, pour les procédures de conciliation et d'arbitrage reposait donc sur l'accord des parties, développé dans le cadre fixé par les textes législatifs et réglementaires, à défaut, sur une intervention gouvernementale se manifestant dans le même esprit de respect mutuel des intérêts en présence.

La mobilisation des établissements industriels au service de la défense nationale ainsi que la réglementation générale pour le temps de guerre qui en fut la conséquence plaça simultanément les patrons et les ouvriers dans une situation légale qui excluait, à priori, les conflits collectifs du travail.

A ce sujet, la réquisition collective des usines, ateliers et chantiers titulaires de marchés de l'Etat joua un rôle essentiel en ôtant au personnel de ces entreprises, assujetti

à un statut parfaitement défini, toute velléité de rompre, pour quelque raison que ce fût, le contrat de travail. Quant aux affectés spéciaux, leur qualité de militaires les soumettait à une discipline dont les sanctions sont, dans la majorité des cas, celles prévues par le Code de justice militaire.

De leur côté, les patrons s'exposaient, en cas de tentative de lock-out, à une réquisition immédiate de leur entreprise et à leur éviction de la direction de cette dernière.

On conçoit, dans ces conditions, qu'un des premiers gestes du Gouvernement à la veille de l'ouverture des hostilités, fut de consacrer cet état de choses par un texte qui, prenant acte de l'impossibilité d'admettre les conflits collectifs du travail, empêche l'ouverture de toute procédure nouvelle. En effet, l'art. 13 du décret du 1^{er} septembre 1939, fixant le régime du travail, dispose :

« L'application de la législation sur la conciliation et l'arbitrage est suspendue ».

Mais il ajoute :

« Des décrets, pris sur la proposition du Ministre du travail, *pourront* fixer un régime de conciliation et d'arbitrage valable pour la durée des hostilités ».

C'est donc une faculté que s'est réservée le Gouvernement, pour le cas où les événements l'exigeraient.

En fait, et conformément aux instructions ministérielles, la suspension dont il s'agit s'est appliquée à toutes les procédures engagées antérieurement à la parution du décret, et qui n'avaient pas encore abouti à cette date à un accord exécutoire. D'autre part, jusqu'à fin mai 1940, aucun texte réglementaire n'a été publié pour substituer un régime de circonstance au régime en vigueur le 1^{er} septembre 1939. Cette constatation constitue la preuve que les craintes du Gouvernement ne se sont pas réalisées et que

le statut du personnel des usines de guerre a été suffisamment strict, dans le domaine de la réglementation des conditions du travail, pour éviter des conflits importants et rendre inutiles des mesures nouvelles — qui n'eussent pas manqué d'être rigides — en vue du règlement de ces conflits.

*
* *

Le Gouvernement n'a pas cru devoir, pour autant, supprimer le fonctionnement de la juridiction prud'homale qui statue généralement sur des cas particuliers et dont le but est essentiellement différent. Le principe ayant été admis, une fois pour toutes, de surseoir à toutes les opérations électorales à quelque domaine qu'elles ressortissent, le décret du 3 novembre 1939 décida que, pendant la durée des hostilités et jusqu'à une date qui serait fixée par décret, les élections de conseils de prud'hommes seraient différées. Mais, afin de n'apporter aucun trouble dans la marche d'une institution dont le maintien s'avérait compatible avec les nécessités sociales et l'ordre public, il fut admis (art. 2 du décret) que le mandat des conseillers prud'hommes en exercice serait prorogé jusqu'à ce qu'il ait été procédé à l'installation de leurs successeurs.

Cette prorogation de plein droit pouvait comporter de graves conséquences, s'il n'était tenu compte de l'existence, parmi les Conseillers, d'individus ayant appartenu à l'une des formations visées par le décret du 26 septembre 1939. En conséquence, le décret-loi du 29 novembre 1939 donne aux pouvoirs publics la faculté de relever de leurs fonctions, par décret pris sur la proposition du Ministre de la justice, les conseillers dont il s'agit.

Il se pouvait que, par suite de décès, de démission, de déchéance de mandat, le Conseil des prud'hommes se trouve dans l'impossibilité de fonctionner ; dans ce cas, de nouvelles nominations étaient prononcées par voie de décret, sur la proposition conjointe du Ministre de la justice et du Ministre du travail. Le choix des candidats s'effectuait sur une liste commune dressée d'un commun accord par les organisations ouvrières les plus représentatives et, à défaut d'entente entre ces dernières, sur des listes séparées dressées par chacune d'elles.

En attendant l'installation des nouveaux conseillers, les litiges étaient portés devant le Juge de paix du domicile du défendeur.

§ 3. — ACTION SYNDICALE

Il s'agit de l'institution des délégués du personnel réglementée par la loi du 24 juin 1936, modifiant et complétant les dispositions du livre 1^{er} du Code du Travail relatives à la convention collective de travail.

Dans les établissements occupant plus de dix personnes, des délégués élus « ont qualité pour présenter à la « direction les réclamations individuelles qui n'auraient pu « être directement satisfaites, relatives à l'application des « tarifs de salaires, du Code du travail et autres lois et « règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène « et la sécurité ; ces délégués peuvent, sur leur demande, « se faire assister d'un représentant du syndicat de leur « profession ».

Cette institution se juxtapose à celle des délégués à la sécurité des ouvriers mineurs créée par la loi du 8 juillet 1890 ; son adaptation au temps de guerre a fait l'objet des décrets du 27 octobre 1939 et 29 novembre 1939.

Dès l'ouverture des hostilités, on pensait généralement que le maintien en fonction de délégués qui, pour la plupart, avaient été élus pendant la période critique de 1936 et dont certains étaient sous l'obédience communiste, était susceptible d'apporter un jour ou l'autre des perturbations et même des troubles graves dans les établissements travaillant pour la défense nationale. Et si le Gouvernement n'entendait nullement entraver l'action des organisations ouvrières légales, du moins estimait-il qu'il devait prévenir l'action des fauteurs de désordre, directement ou indirectement à la solde d'une puissance étrangère.

Pour y parvenir, il n'était qu'un moyen : supprimer purement et simplement les délégations existantes et leur en substituer d'autres, fondées sur un principe différent, et qui rechercheraient dans le cadre des réalités matérielles et de l'intérêt national une collaboration devenue indispensable.

Le titre II du décret-loi du 10 novembre 1939 a jeté les bases de l'organisation nouvelle et mis au point ses caractéristiques essentielles.

a) Il est mis fin au mandat des délégués actuellement en fonctions.

b) Pour la durée des hostilités, dans chaque établissement occupant au moins 100 salariés, la ou les organisations légales les plus représentatives désignent un ou plusieurs délégués, à raison de 3 délégués titulaires et 3 suppléants jusqu'à 1.000 salariés, et de deux titulaires et deux suppléants par tranche supplémentaire de 1.000 salariés. S'il s'agit d'un établissement de moins de 100 salariés, il peut être désigné dans les mêmes conditions un délégué titulaire et un suppléant.

Les délégués doivent être de nationalité française et travailler dans l'établissement sans interruption depuis un an au moins ; ils ne doivent appartenir à aucune des formations communistes visées par le décret-loi du 26 septembre 1939. Leur désignation est soumise à l'approbation du Ministre du travail.

c) Les délégués saisissent l'Inspecteur du travail de leurs plaintes ou observations concernant l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont le contrôle lui est confié. Ils transmettent à la direction les réclamations relatives aux conditions du travail, notamment à la réglementation du travail, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Un tel système qui substitue la désignation à l'élection apportait un bouleversement certain dans les mœurs ouvrières et la valeur des résultats à en obtenir allait dépendre de l'esprit dans lequel il serait appliqué ; il exigeait une attention vigilante et éclairée des pouvoirs publics. Aussi le Ministre du Travail estima-t-il qu'il devait donner des commentaires précis sur les modalités d'application du décret-loi du 10 novembre 1939.

Ces commentaires firent l'objet de la Circulaire, en date du 14 décembre 1939, adressée aux inspecteurs divisionnaires et aux inspecteurs départementaux du Travail.

En suspendant le statut des délégués élus, le Gouvernement obéissait à des préoccupations de divers ordres.

Tout en reconnaissant le « bienfaisant effet » de l'institution et en affirmant sa volonté de ne pas la supprimer, il estimait qu'elle perdrait sa raison d'être si son fonctionnement en temps de guerre n'était pas réglé de telle façon qu'elle pût remplir sa fonction primordiale qui est d'assurer la paix sociale, dans une atmosphère d'apaisement.

Ceci étant, on ne pouvait tolérer des agissements attentatoires à la paix publique et à l'unité nationale, qui eussent été le fait d'exécuteurs de consignes ayant risqué de détruire l'armature du pays ; les inspecteurs du travail étaient invités à veiller avec soin à ce que, sous le masque de défenseurs de la cause ouvrière, ne se glissent parmi les délégués des agents de l'étranger plus ou moins dissimulés.

Pour éviter l'agitation stérile qu'engendrent les consultations électorales et après avoir suspendu toute élection pour le renouvellement des assemblées départementales et communales ainsi que pour la constitution de juridictions normalement établies sur la base du mandat électif, il apparaissait impossible au Gouvernement de maintenir l'élection des délégués du personnel dans les établissements industriels en général et, à plus forte raison, dans ceux travaillant pour la défense nationale.

La pensée directrice fut ainsi exprimée : « Le délégué « doit être un agent de paix sociale ; cet objectif essentiel « commande la procédure qui permettra de le désigner ».

La liste des établissements comportant au moins 100 salariés ayant été dressée par chaque inspecteur du travail, pour la circonscription placée sous son contrôle, l'opération la plus délicate consista à déterminer les organisations ouvrières légales les plus représentatives habilitées à désigner un ou plusieurs délégués. Il fallait d'abord que les organisations fussent légales et par là, on entendait celles dont les dirigeants n'avaient pas été membres des formations dissoutes ou celles qui avaient procédé à leur réorganisation après épuration.

Quant au caractère représentatif, il devait être apprécié dans chaque établissement en prenant comme élément indicatif les résultats de la dernière consultation électorale, sans

négliger néanmoins les changements survenus depuis la guerre dans l'opinion ouvrière. Si la totalité des votes avait donné une majorité substantielle à un seul groupement et que celui-ci ait conservé des garanties d'indépendance, d'importance et d'activité, il paraissait normal de conférer à ce groupement la qualité d'organisation la plus représentative. Si, au contraire, il s'était opéré un partage des voix ayant entraîné une répartition des sièges entre les différentes organisations, celles-ci pouvaient prétendre au caractère représentatif, à condition qu'elles donnent les garanties requises.

En fait, la plupart des travailleurs étaient affiliés à l'une des trois grandes centrales syndicales :

la confédération générale du travail (C. G. T.),

la confédération française des travailleurs chrétiens (C. F. T. C.),

la confédération des syndicats professionnels français (C. S. P. F.),

mais rien ne s'opposait, au contraire, à ce que des groupements n'ayant pas la forme strictement syndicale (amicales, associations, groupements de fait...) se voient attribuer la désignation de délégués, sous la réserve expresse qu'ils présentent les caractères d'importance, d'indépendance et d'activité exigée des autres organisations.

Pour apporter le moindre trouble dans les établissements et assurer la continuité du mandat de délégué — que pouvaient justifier certains services rendus — la circulaire du 14 décembre 1939 suggérait de maintenir les délégués en fonctions, toutes les fois que le permettait la situation. En définitive, les noms des délégués désignés étaient transmis au Ministre du travail pour agrément, puis notifiés aux chefs d'établissements intéressés.

Ainsi définie et réglementée, l'institution des délégués ouvriers pour le temps de guerre fonctionna jusqu'en juin 1940, sans qu'on eut à constater d'incidents préjudiciables aux travaux de la défense nationale.

§ 4. — RÈGLEMENT D'ATELIER

En soumettant le personnel requis, soit à titre individuel, soit à titre collectif, à la discipline générale de l'établissement qui les utilisait, le décret-loi du 19 octobre 1939 devait énoncer un corollaire à cette disposition, concernant la publicité à donner aux conditions du travail et à l'ensemble des formalités, instructions, consignes... qui constituent le règlement d'atelier.

A cet effet, l'art. 6 dispose :

« Tout établissement occupant des requis civils est
« tenu d'établir un règlement intérieur conforme aux pres-
« criptions de l'art. 22a du livre I^{er} du Code du Travail.
« Ce règlement contiendra notamment l'échelle des sanc-
« tions pour infractions à la discipline générale de l'éta-
« blissement. Il sera communiqué à l'Inspecteur du tra-
« vail ».

Les prescriptions dont il s'agit comportent notamment l'affichage aux lieux de travail et le dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes.

Les organisations patronales, d'accord avec le Ministère du Travail, élaborèrent un schéma de règlement dont voici la teneur.

SCHÉMA DE RÈGLEMENT D'ATELIER POUR LE TEMPS DE GUERRE

I. — *Embauchage.*

a) Procédure d'embauchage : dates, heures et formes de réception des demandes.

b) Pièces à produire : pièces d'identité, — état civil, — situation militaire, — certificat de travail, — cartes d'assurances sociales et renseignements concernant l'application des assurances sociales; — livret de famille...

Pour les étrangers : carte d'étranger portant la mention de travailleur.

Pour les mineurs : livret individuel et déclaration du père ou tuteur autorisant l'intéressé à percevoir sa paye.

c) Déclarations à enregistrer : engagement de faire connaître les changements qui interviendraient dans les situations signalées à l'embauchage, — déclaration que le postulant est libre de tout engagement, — déclaration de la situation de pensionné de guerre...

II. — *Essai.*

Référence aux dispositions de la convention collective.

III. — *Rémunération du travail.*

Référence aux dispositions de la convention collective et de la réglementation en vigueur.

Enoncé des modalités que peut comporter l'organisation des fabrications : travail au temps, travail au rendement ou aux primes, travail aux pièces ou à forfait.

Règles techniques et administratives des travaux en déplacement.

IV. — *Procédure de paye.*

Référence aux Notes de service concernant l'organisation administrative de la paye : dates d'arrêtés de comptes et de règlement, heures et modalités de paiement, régime des avances (qu'il est recommandé d'exclure, en principe, des prévisions).

V. — *Organisation matérielle du travail.*

Mention, avec référence aux Notes de service pour le détail, des règles administratives concernant : les portes d'entrée et de sortie, — la méthode de pointage, — les conditions d'utilisation des vestiaires et garage, — la procédure de délivrance des matières premières et de l'outillage, — la procédure de vérification et d'acceptation des travaux.

Rappel de la faculté de compensation avec les salaires dûs en cas de détérioration des matières premières et de l'outillage (art. 50 du Livre I du Code du Travail).

VI. — *Discipline générale et sanctions.*

Obligation d'observer les instructions formulées par voie d'affiches et de Notes de service.

Prescriptions concernant le bon ordre des ateliers.

Régime des sorties pendant les heures de travail.

Rappel des obligations concernant la prévention des accidents du travail et les formalités à remplir en cas d'accident.

Mention des sanctions applicables : avertissements, — mutation d'atelier, — mise à pied, — mise à pied travaillée, — congédiement.

VII. — *Rupture du contrat.*

Référence à la réglementation en vigueur.

Pour le personnel requis, rappel des obligations spéciales définies par le Décret du 19 octobre 1939.

§ 5. — *DISCIPLINE ET SANCTIONS*

Les exigences de la production ont mis à la charge des chefs d'entreprise un ensemble d'obligations. L'une d'elles, et non la moindre, a consisté à assurer la discipline de leur établissement. Certes, des mesures avaient été prises pour éliminer — dans la mesure où il est possible de le faire — certains éléments réputés dangereux. Mais il n'est pas besoin d'insister pour que l'on se rende compte de la difficulté à distinguer une faute isolée, insignifiante dans ses conséquences, d'une faute préméditée dont le but criminel n'est pas toujours évident.

La bienveillance et l'appel à la raison sont sans doute nécessaires, mais il faut les compléter par une surveillance constante, exercée avec circonspection mais fermeté.

Tâche complexe et délicate, mais pour laquelle les employeurs étaient suffisamment armés.

Il est une considération, en effet, qui domine la question : celle du statut du personnel des usines de guerre. Par suite de la réquisition collective, tous les salariés — à moins qu'ils ne fussent affectés spéciaux ou travailleurs encadrés — femmes, enfants, hommes âgés, de nationalité française ou non, avaient la qualité de requis et, comme tels, se trouvaient assujettis à une discipline organisée et sanctionnée.

Des travailleurs encadrés, il suffit de dire qu'ils étaient soumis uniquement, mais totalement, à la discipline militaire avec toutes les conséquences qu'elle comporte.

En ce qui concerne les affectés spéciaux et les requis, une échelle des sanctions correspondant à la gravité des fautes commises a été établie avec la double préoccupation d'assurer les répressions indispensables sans diminuer sensiblement le rendement de la production industrielle.

D'une façon générale, les fautes professionnelles légères et les fautes contre la discipline de l'établissement relèvent du règlement intérieur qui énumère les sanctions correspondantes rendues publiques par l'affichage obligatoire à l'intérieur des locaux de l'entreprise. La « mise à pied » continue à y figurer, encore que son application appelle des observations importantes car les dispositions de la loi du 5 février 1932 portant suppression des amendes se sont trouvées modifiées par la réglementation de la mise à pied instituée par les art. 7 et 9 du décret du 19 octobre 1939.

Dans le but de ne pas compromettre l'utilisation de la main-d'œuvre, le chef d'établissement peut décider que la mise à pied n'entraînera pas d'interruption de travail ; elle donnera lieu au prélèvement et au versement au fonds de solidarité nationale de la moitié du salaire afférent à la période correspondante, sans que toutefois la retenue puisse dépasser deux journées de salaire par quinzaine. Une telle mesure disciplinaire ne pourra être prise par l'employeur qu'après avoir entendu l'ouvrier, en présence du collaborateur qui a demandé la sanction. La « mise à pied travaillée », justifiée par les circonstances de guerre, équivaut donc pratiquement à une amende dont la portée s'est révélée, du reste, des plus efficace car elle s'appliqua indifféremment aux affectés spéciaux et aux requis, c'est-à-dire à la presque totalité de la main-d'œuvre employée.

Si la faute présente un caractère de gravité certain, la règle habituelle autorise le licenciement. En temps de guerre cette sanction entraîne des conséquences considérables, car l'individu qui en est l'objet ne cesse pas d'être soumis à une discipline légale telle, que la rupture du contrat de travail intervenue dans ces conditions ne le libère pas de ses obligations d'affecté spécial ou de requis.

S'il s'agit d'actes plus graves : abandon de travail, refus d'obéissance, grève perlée, sabotage..., ces fautes de nature à nuire à la défense nationale constituent un délit pénal et sont de la compétence des tribunaux répressifs, militaires ou civils.

Si, enfin, les faits constatés permettent d'affirmer que leurs auteurs sont des individus dangereux pour la défense nationale ou la sécurité publique, le décret-loi du 18 novembre 1939 prescrit, sur décision motivée du Préfet, l'éloignement par l'autorité militaire, la résidence dans un centre désigné ou l'incorporation dans des formations spécialisées.

CHAPITRE IV

Législation sociale

Il n'est pas douteux que les diverses mesures gouvernementales prises en vue d'accroître la production industrielle de guerre et, en particulier, celles relatives à l'aménagement des conditions du travail, ont eu comme conséquence un surcroît de fatigue physique, surtout pour les ouvriers de certains établissements où la tâche habituelle est déjà particulièrement pénible.

Cette constatation devait conduire les pouvoirs publics à examiner, d'accord avec les organisations patronales, les possibilités d'amélioration de l'existence de l'ouvrier, tant au cours du travail qu'au foyer familial. Des enquêtes effectuées par les services du Ministère du travail, des échanges de vues au sein des Commissions paritaires et notamment au Comité d'étude des questions sociales — dont le rôle en ce domaine fut primordial — ont permis de mettre en pratique un ensemble de dispositions et de recommandations qui, toutes, s'inspirant d'un souci humanitaire, en même temps que d'une prudence nécessaire, ont tendu à ménager la santé morale et physique des travailleurs.

Il fut rappelé aux chefs d'entreprises que les règles concernant la durée du travail, la suspension du repos hebdomadaire, l'assouplissement des horaires constituaient des facultés et non des obligations, et qu'elles avaient été établies pour tenir compte des exigences maxima de la produc-

tion. En conséquence, leur application stricte ne se justifiant que dans la mesure où ces exigences se trouvaient réalisées, il convenait, tout en assurant le rendement prévu, d'organiser le travail par une répartition judicieuse des horaires, en particulier pour les équipes soumises au régime des relais.

L'utilisation de contingents importants de main-d'œuvre féminine et juvénile plaça au premier plan des préoccupations gouvernementales et patronales, le problème des conditions de travail des femmes et des enfants.

§ 1^{er}. — TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Les travaux du Comité d'étude des questions sociales ont abouti à cette conclusion que le travail des femmes et des jeunes gens « présente des modalités très diverses, quant à son objet, et quant aux conditions dans lesquelles il est exécuté, en sorte que les améliorations qui peuvent être envisagées consistent dans une série de mesures, dont certaines seront applicables dans tels cas, et certaines dans tels autres cas ».

Le principe étant posé, il devait se dégager, des instructions et conseils officiels ou non, un ensemble d'idées et de suggestions dont l'expérience a démontré la valeur pratique. Voici les plus importantes, groupées et diffusées par les groupes patronaux :

a) Prendre en considération l'état physiologique de chaque sujet, en vue de proportionner le rôle qui lui est dévolu à l'effort dont il est capable.

b) Veiller aux dispositions d'installation du travail propres à diminuer l'effort physique dans chaque série de fabrications.

c) Organiser, dans toute la mesure du possible, des équipes exclusivement composées de femmes, pour lesquelles peut alors être prévu un horaire diminué : 8 heures ou, au maximum, 9 heures par jour.

d) Considérer comme absolument anormal le travail du dimanche et ne l'imposer qu'en cas de nécessité absolue.

e) S'efforcer d'éviter le travail de nuit des femmes et des jeunes gens.

f) Organiser toutes les fois que possible le travail à mi-temps des femmes et des jeunes gens. Envisager, le cas échéant, un roulement de semaines de travail à mi-temps et de semaines de travail à temps plein, de façon à obtenir une moyenne allégée sur 3 ou 4 semaines.

g) Se montrer aussi large que possible dans l'octroi aux femmes et aux enfants, de permissions de demi-journées ; organiser des demi-journées de repos à périodicité déterminée.

h) Etudier des régimes de très court repos interrompant les séances de travail, à raison de 5 à 10 minutes pour chacune des mi-temps ; le repos entre les deux séances de travail restant fixé aux environs d'une heure.

i) Apporter des soins particuliers à l'organisation du repos entre les deux séances de travail, par l'aménagement de facilités pour le repos, et la réunion des conditions d'une détente physique effective.

j) Faciliter les moyens de transport, tant par le choix des heures de commencement et de fin de travail, que par l'organisation des moyens matériels ; en ce qui concerne les transports en commun, rechercher près des Services qui les dirigent, les adaptations utiles d'horaires, au besoin en liaison avec les autorités administratives compétentes.

Une circulaire ministérielle du 5 décembre 1939 aux Inspecteurs du travail reprend, sous forme d'instructions, la plupart des suggestions aux industriels énumérées ci-dessus, en s'attachant spécialement à la nécessité de n'accorder que de façon absolument exceptionnelle : la prolongation à plus de 10 heures par jour et 60 heures par semaine, l'autorisation du travail de nuit et la suspension du repos hebdomadaire. Elle considère comme recommandable au plus haut point l'organisation du « demi-temps », qui constitue l'un des moyens les plus pratiques de concilier les besoins de la production avec l'obligation de ménager la main-d'œuvre la plus faible, les femmes notamment ; dans de nombreux cas, en effet, il n'y a pas d'inconvénient à utiliser successivement deux femmes sur la même machine.

D'autre part, le Ministre du travail a cru devoir s'entretenir de la même question avec les organisations patronales et leur a fait tenir une lettre en date du 6 janvier 1940, par laquelle il expose son point de vue sur la durée du travail des femmes, sur la priorité d'embauchage pour certaines catégories de femmes, sur les jours de congé pendant les permissions des mobilisés.

En ce qui concerne la durée du travail et l'aménagement des horaires, la doctrine ministérielle est conforme à celle déjà exposée et n'appelle aucun commentaire particulier, si ce n'est le désir de voir s'instituer rapidement un régime de fait allégeant la journée de labeur et permettant, en outre, « d'accroître le nombre des femmes occupées et « de diminuer le chômage ».

Il est rappelé qu'à égalité d'aptitudes, une priorité d'embauchage a été réservée aux femmes de mobilisés, privées pour elles-mêmes et pour leurs enfants, par l'ab-

sence du chef de famille, du salaire qui les faisait normalement vivre ; cette priorité s'étend aux femmes inscrites au chômage, dont la plupart se trouvent sans travail par le fait des hostilités et par le licenciement qui s'en est suivi dans beaucoup d'établissements industriels et commerciaux.

Dans le but d'accroître la valeur de la permission de détente le Gouvernement avait décidé d'octroyer à toutes les femmes de mobilisés un congé payé, d'une durée de quatre jours, pendant la permission de leur mari. Cette disposition bienveillante ne devait pas être strictement limitée aux épouses et le Ministre estimait que « la même satisfaction se légitime lorsqu'il s'agit des fils, des frères, des pères et même des compagnons unis par une vie commune... »

On peut être surpris de constater que l'importante question du travail des femmes et des enfants, étudiée et pratiquement résolue grâce à la collaboration effective des services ministériels et des organisations professionnelles patronales, sous l'égide du Comité d'étude des questions sociales n'ait pas fait, en son temps, l'objet par voie réglementaire, d'une codification pourtant nécessaire. Néanmoins, on doit constater que telle était bien l'intention gouvernementale, car la lettre du Ministre du travail, dont il est fait état ci-dessus, précise : « mes services mettent « la dernière main aux textes qui fixeront, pendant la durée « des hostilités, le régime général applicable à la main- « d'œuvre féminine ».

En fait — et avant que les textes aient paru — deux mesures essentielles ont pu être prises. L'une — arrêté du 2 avril 1940 — a mis au point la durée du travail des femmes et des enfants dans la région parisienne, en la ramenant à cinquante heures par semaine à compter du 1^{er} juin 1940,

l'autre a autorisé la suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse.

Des règles particulières ont été établies par les art. 29 et 29 a du livre 1^{er} du Code du travail, en faveur des femmes en couches. En application de l'art. 29, la suspension du travail, pendant douze semaines consécutives dans la période qui précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de louage de services ; l'art. 29 a autorise les femmes en état de grossesse apparente à quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Par suite des événements dus à l'ouverture des hostilités, le Gouvernement prit certaines mesures d'éloignement concernant des agglomérations particulièrement menacées et les femmes en état de grossesse furent invitées à se rendre dans des localités de l'intérieur, où des services d'accueil fonctionnaient à leur intention. Néanmoins, lorsque les intéressées se trouvaient liées à un employeur par un contrat de louage de services, il paraissait normal que des dispositions plus favorables que celles du code du travail leur fussent appliquées.

Le décret-loi du 18 novembre 1939, pour tenir compte de cette situation de fait, ouvre, pendant la durée des hostilités, le droit à la suspension du travail pour la femme employée dans une localité ayant fait l'objet de mesures d'évacuation totale ou partielle, pendant une période comprenant la durée de la grossesse et les deux mois suivant l'accouchement, sans que cette suspension puisse constituer, à peine de dommages-intérêts au profit de la femme, une rupture du contrat de louage de services. Un certificat médical suffit pour justifier la cessation du travail ; une lettre recommandée adressée à l'employeur, quinze jours avant

l'expiration des deux mois, permet à l'intéressée de renoncer à l'emploi qu'elle avait quitté, sans avoir à payer d'indemnité.

Il faut reconnaître que, malgré l'insuffisance provisoire des textes officiels, le régime institué en faveur des femmes et des enfants utilisés dans les établissements travaillant pour la défense nationale fut, sur l'initiative conjuguée du Gouvernement et des différents organismes patronaux ou paritaires, en mesure de donner son vrai sens à l'expression « main-d'œuvre protégée ».

§ 2. — REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FÉRIÉS

En imposant un régime de travail conditionné par les exigences de la guerre, le Gouvernement se devait d'agir simultanément sur tous les éléments de la production industrielle. C'est pourquoi la durée maximum du travail, l'aménagement des horaires et les modalités d'application qui en sont les corollaires, ne pouvaient être dissociés de la question de la suspension du repos hebdomadaire et du chômage des fêtes légales qui sollicitait pareillement son attention.

Le principe du repos hebdomadaire étant acquis, l'art. 49 du livre II du Code du travail dispose :

« Dans les établissements de l'Etat, ainsi que dans ceux
« où sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat et
« dans l'intérêt de la défense nationale, le repos hebdoma-
« daire pourra être temporairement suspendu par les Minis-
« tres intéressés ».

Les établissements industriels étant, pour la plupart, susceptibles de recevoir des commandes des Ministères mobilisateurs, une première précaution consistait à réserver la possibilité de traiter toutes les entreprises de la même

façon, le jour où elles seraient liées à l'Etat par un marché de travaux ou de fournitures. Le décret-loi du 1^{er} septembre 1939 prévoit donc, pour les établissements dans lesquels le repos hebdomadaire ne serait pas suspendu par application de l'art. 49 susvisé, la faculté de donner ce repos par roulement.

Mais pour ceux répondant aux conditions déjà énoncées et titulaires de commandes de guerre, les dispositions de l'arrêté du Ministre du travail du 2 septembre 1939 sont impératives : le repos hebdomadaire est temporairement suspendu.

Afin d'apporter un adoucissement à cette mesure, dans tous les cas où, pour quelque raison que ce fût, son application ne présentait pas un caractère indispensable, un arrêté du 8 septembre 1939 établit une restriction et modifie l'art. 1^{er} de l'arrêté du 1^{er} septembre en transformant l'obligation de suspension du repos en une faculté laissée aux chefs d'établissement de ne pas accorder « en tant que de besoin », le repos hebdomadaire à leur personnel.

Dans le même ordre d'idées, la suppression temporaire du chômage des fêtes légales ne pouvait être logiquement admise que dans la mesure où l'état d'avancement des travaux l'exigeait. Le décret-loi du 27 octobre 1939 laisse au Ministre du travail le soin de fixer, par voie de décision, la suspension des dispositions légales relatives aux jours fériés pour le personnel des établissements privés, étant sous-entendu qu'il s'agit essentiellement de ceux travaillant pour l'Etat.

La double question du repos hebdomadaire et des jours fériés fut ainsi résolue d'une façon rationnelle, favorable aux travailleurs des usines de guerre.

§ 3. — CONGÉS PAYÉS

La législation sur les congés payés, notamment la loi du 20 juin 1936 qui en constitue le fondement, établit un régime auquel la classe ouvrière est trop attachée pour que, au moment où s'imposait la nécessité d'un rendement industriel accru, rendu possible par de longues durées de travail, le Gouvernement ne se soit pas préoccupé de prendre des mesures qui concilient le désir légitime des salariés avec les exigences du moment.

Dans ces conditions, le principe du maintien de la législation étant décidé, deux questions devaient être résolues successivement : l'apurement des congés de 1939, la réglementation pour 1940.

En fixant à quinze jours, comportant au moins douze jours ouvrables, la durée minimum du congé annuel payé, après un an de services continus dans l'établissement, ou à une semaine si la période ordinaire des vacances commence après six mois de services seulement, la loi du 20 juin 1936 ouvre au salarié un droit auquel il ne peut renoncer, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice.

La mobilisation étant survenue au cours de la période normale des vacances, de nombreux travailleurs, mobilisés ou requis, durent renoncer, en totalité ou en partie, au congé auquel ils avaient droit au titre de l'année 1939. Il paraissait équitable qu'une réglementation intervint pour trancher la difficulté née de cette situation et fixer les modalités d'apurement des congés que des circonstances exceptionnelles avaient supprimés.

Le titre IV du décret-loi du 10 novembre 1939 relatif au régime du travail pendant les hostilités a établi, en son art. 19, la règle applicable jusqu'au 31 décembre 1939. A

défaut du congé, dont l'attribution est rendue impossible, il est institué une indemnité compensatrice calculée en fonction du nombre de jours qui n'auront pu être accordés ; le congé auquel les ouvriers et employés pouvaient prétendre s'entend « de la durée à laquelle ils auraient eu droit « s'ils avaient pu prendre leur congé pendant la période « normale des vacances dans les établissements auxquels « ils appartenaient ». Pour les mobilisés, l'indemnité est calculée sur la base du congé résultant des conventions collectives, de conventions particulières ou des usages de la profession si la durée est supérieure à celle résultant des dispositions de la loi du 20 juin 1936 ; les chefs d'établissement ont la faculté de déduire de cette indemnité les sommes qu'ils auraient versées bénévolement, depuis leur mobilisation, aux ouvriers et employés sous les drapeaux.

Certains établissements ont cru devoir interpréter le décret d'une façon restrictive, en ne faisant bénéficier de ses dispositions que les salariés mobilisés après le 10 novembre 1939. Il n'est pas douteux qu'une telle interprétation ne peut être admise car, d'une part, on ne saurait soutenir que les pouvoirs publics ont voulu établir une discrimination entre les mobilisés et pénaliser ceux qui, dès le début, avaient quitté leurs foyers, d'autre part, l'expression « mobilisés » contenue dans le texte s'entend nécessairement des salariés qui avaient déjà cette qualité ou l'ont acquise postérieurement.

Dans les deux cas envisagés — mobilisés ou non — le droit du salarié s'appréciait d'après ses états de services dans l'établissement, au moment où il aurait dû prendre son congé.

Pour 1940, le besoin se fit sentir d'une réglementation plus souple qui, pour éviter un surmenage excessif du per-

sonnel, réalise une adaptation du régime de paix aux nécessités de la période de guerre ; il fallait donc conserver les périodes de repos telles qu'elles sont déterminées par la législation de 1936, en les répartissant aussi largement que possible pour ne pas ralentir la production.

Sans innover en la matière, le décret-loi du 13 avril 1940 sur les congés payés institue un régime temporaire applicable seulement aux congés de l'année 1940 ; son caractère essentiel est de laisser subsister, du moins en principe, le régime antérieur tout en réalisant d'importantes modifications dans les modalités d'application.

Dans chaque établissement, le régime de 1936 exigeait la fixation d'une période ordinaire des vacances au cours de laquelle les congés étaient donnés. Désormais, les congés payés peuvent être répartis sur l'année entière ; cette mesure se justifie par l'obligation, pour les entreprises titulaires de marchés de guerre, de ne pas suspendre leur activité en vue de donner simultanément le congé à l'ensemble du personnel.

Pour le droit au congé, la notion de services continus, utilisée par la loi du 20 juin 1936, fait place à la condition de temps de travail effectif, continu ou non, et l'évaluation de ce droit ne se fait plus d'après la situation de l'intéressé au moment de la période des vacances, mais au moment du départ en congé qui peut avoir lieu à tout moment de l'année.

La durée de travail effectif étant comptée à partir du 1^{er} septembre 1939, quatre mois de travail ouvrent droit à un congé de quatre jours ouvrables et, selon une progression très simple, au-dessus de quatre tout mois de travail effectif permet de prendre un jour supplémentaire. Ainsi déterminés, les congés payés sont susceptibles d'être fractionnés

en deux ou trois périodes, sous réserve que l'une de ces périodes soit au moins de six jours ouvrables, compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Il convient de remarquer que cette disposition ne fait pas échec à la faculté laissée aux femmes de mobilisés de prendre, conformément à l'art. 20 du décret du 10 novembre 1939, leurs congés par périodes de quatre jours ouvrables lors de chaque permission de leurs maris.

En vue d'éviter toutes difficultés en ce qui concerne la fixation de l'indemnité de congé payé, l'art. 6 du décret du 13 avril 1940 précise que chaque jour ouvrable de congé donne droit au versement d'une somme égale à la moyenne des gains journaliers perçus au cours des deux quinzaines précédant le départ en congé.

On conçoit que l'application de cette réglementation, très libérale, demeurerait subordonnée aux nécessités de la production. Il entrerait, du reste, dans les intentions de ses auteurs de ne rien faire qui pût diminuer, aussi peu que ce fût, le potentiel instantané des industries de l'armement. Le décret du 13 avril 1940 devait donc établir — et il n'y a pas manqué — la possibilité de suppression des congés ; conformément aux dispositions de l'art. 3, une simple décision du représentant du Ministre chargé du contrôle des fabrications supprime ou suspend les congés pour un temps limité ou *sine die* ; dans le cas de suppression, il est versé aux salariés une indemnité compensatrice calculée comme l'indemnité de congé payé elle-même.

*
* *

L'attribution aux femmes de mobilisés de congés payés de quatre jours, à l'occasion des permissions de détente de leurs maris, est un autre aspect de la politique sociale des

pouvoirs publics pendant la guerre. Elle a fait l'objet de commentaires au titre du travail des femmes et des enfants (voir *supra*).

§ 4. — CODE DE LA FAMILLE

Le régime des allocations familiales tient son caractère obligatoire de la loi du 11 mars 1932 dont les dispositions, complétées par le décret-loi du 12 novembre 1938, furent reprises et modifiées par le décret-loi du 29 juillet 1939, créant le « Code de la famille ». Les modalités d'application ont été mises au point par le décret-loi du 16 décembre 1939.

La protection légale de la famille et de la natalité française comprend trois institutions essentielles qui doivent retenir l'attention, à raison de l'intérêt direct qu'elles auraient pu présenter pour les salariés des établissements industriels. Ce sont : les allocations familiales, l'allocation à la mère au foyer, la prime à la première naissance.

La date de mise en application des allocations familiales, fixée d'abord au 1^{er} janvier 1940 devait être reportée au 1^{er} avril 1940, c'est-à-dire à une date trop tardive pour qu'il fût possible aux intéressés d'en bénéficier aussi largement qu'il eût été souhaitable.

Le décret du 29 juillet 1939 étend le service des allocations :

— en ligne collatérale, au frère ou à la sœur, à l'oncle ou à la tante, pour les sœur, frère, neveu ou nièce dont ils assument seuls l'éducation et l'entretien,

— aux personnes qui ont la charge permanente, effective, d'enfants naturels reconnus, de pupilles ou d'enfants recueillis.

Mais il supprime l'allocation pour le premier enfant qu'il remplace par la prime à la première naissance.

Le taux est calculé en fonction du salaire moyen mensuel, déterminé dans chaque département par arrêté ministériel, étant entendu qu'en principe le travail du chef de famille seul, justifie le versement de l'allocation ; toutefois, le bénéfice est maintenu à la mère ou à l'ascendante salariée, lorsque le père ou l'ascendant salarié est dans l'incapacité de travailler ou qu'il est présumé absent.

L'art. 6 du décret du 16 décembre 1939, abrogeant et remplaçant l'art. 79 du décret du 29 juillet 1939, interdit tout cumul, au titre d'un même enfant, de deux quelconques des prestations suivantes :

- allocations familiales et allocations de la mère au foyer ;
- majoration pour enfants des allocations de chômage ;
- allocation de l'assistance à la famille ;
- majoration pour enfant des allocations militaires ;
- majoration pour enfant des allocations aux réfugiés ;
- majoration de retraite ou de pension attribuée par l'Etat ou les collectivités publiques.

Deux exceptions sont toutefois permises :

Les femmes veuves, divorcées ou abandonnées ayant à leur charge trois enfants au moins peuvent cumuler le bénéfice de l'assistance à la famille, avec celui des allocations familiales et des allocations de la mère au foyer. D'autre part, les allocations que les caisses de compensation d'allocations familiales auraient décidé de continuer à verser aux travailleurs mobilisés restent en dehors de la règle du non cumul.

Enfin, le même art. 6 précise que « si l'allocation familiale à laquelle ouvre droit un enfant de rang déterminé est supérieure à la majoration correspondante des allo-

cations militaires ou des allocations aux réfugiés, la différence est versée par la caisse de compensation d'allocations familiales ». Cette disposition a fait souvent l'objet d'interprétations abusives, de la part de certaines caisses de compensation qui n'acceptaient d'examiner la demande d'allocations familiales que si l'allocation militaire avait été préalablement réclamée, en sorte que le Ministre du travail, par une circulaire du 16 mars 1940 aux présidents de caisses de compensation, crut devoir rappeler à ces derniers que les allocations familiales (et les allocations à la mère au foyer) constituent un droit et qu'elles doivent être versées par priorité ; les allocations ayant le caractère de secours d'assistance, notamment les majorations d'allocations militaires ne devant intervenir que subsidiairement.

*
* *

C'est l'art. 23 du décret-loi du 29 juillet 1939 qui a institué une allocation dite « de la mère au foyer » attribuée aux familles salariées comptant au moins un enfant à charge et ne bénéficiant que d'un seul revenu professionnel provenant soit de l'activité du père ou de la mère, soit de l'activité de l'un des ascendants ayant l'enfant à sa charge. Conformément à l'art. 9 du décret-loi du 16 décembre 1939, cette institution — comme celle des allocations familiales — n'est entrée en vigueur que le 1^{er} avril 1940. Il n'en est pas moins intéressant de noter ses principales caractéristiques :

a) l'allocation n'est attribuée qu'aux familles dont les enfants ont la nationalité française ;

b) elle est due pour l'enfant unique jusqu'à ce que celui-ci ait atteint l'âge de cinq ans et, s'il y a plusieurs enfants tant que le dernier n'a pas dépassé l'âge de qua-

torze ans. Cependant, si la mère ou l'ascendante salariée ayant la garde de l'enfant en assume complètement la charge, elle conserve le bénéfice de l'allocation tant que l'enfant n'a pas atteint dix-sept ans, s'il est en apprentissage, poursuit ses études, est infirme ou atteint de maladie incurable ;

c) son taux est fixé à 10 % du salaire moyen départemental.

*
**

La prime à la première naissance, créée par les art. 1^{er} à 9 du décret du 29 juillet 1939, fut appliquée à partir du 1^{er} janvier 1940, suivant la réglementation prévue par le décret du 30 décembre 1939 et l'arrêté de même date, complétés par une circulaire du Ministre de la santé publique du 30 décembre 1939.

Cette prime, à la charge des caisses de compensation pour leurs allocataires, est due, pour tout enfant légitime né viable, de nationalité française, à condition qu'il soit de premier rang — c'est-à-dire non susceptible d'ouvrir droit aux allocations familiales — et que la naissance survienne dans les deux années qui suivent la célébration du mariage des parents ; toutefois, par exception, le bénéfice est étendu aux enfants de premier rang nés postérieurement au 1^{er} janvier 1940 et dont les parents étaient, à la date du 30 juillet 1939, mariés depuis moins de deux ans.

Le délai de présentation des demandes est de six mois après la naissance de l'enfant ; en cas de naissances gémellaires, il n'est versé qu'une seule prime et sous réserve, bien entendu, que l'un des enfants naisse viable.

*
**

On peut conclure que les dispositions en faveur de la famille, telles qu'elles résultent des textes de 1939, à peine entrées en application lorsque survinrent les événements de mai-juin 1940, ont certainement constitué un avantage moral plutôt que matériel. Elles ont tout de même facilité le recrutement de la main-d'œuvre complémentaire indispensable aux établissements industriels travaillant pour la défense nationale et contribué au maintien de la paix sociale.

§ 5. — ASSURANCES SOCIALES

Les questions de principe à résoudre, du fait de la guerre, pour l'application du régime des assurances sociales — qu'il n'était point question de modifier dans ses dispositions essentielles — ressortissaient surtout à trois ordres de préoccupations.

D'abord fixer le statut des travailleurs mobilisés, ensuite déterminer un nouveau plafond d'assujettissement qui tienne compte de l'augmentation de la durée du travail, enfin régler le sort des assurés sociaux repliés des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, bénéficiaires d'un régime spécial.

Le décret du 26 septembre 1939, en ses art. 4 et 5, établit la règle à suivre en faveur des mobilisés, la circulaire ministérielle du 26 octobre 1939 apporte les précisions indispensables pour son application.

La détermination du capital-décès auquel peuvent prétendre les ayants-droit, lorsque l'assuré décède pendant la période de mobilisation, repose sur le montant des cotisations effectivement versées au cours des quatre derniers trimestres civils précédant celui pendant lequel est inter-

venue la mobilisation ; le droit au capital-décès est ouvert dans ces conditions, sous réserve du versement d'une cotisation minimum.

En ce qui concerne l'assurance vieillesse et invalidité, les droits des mobilisés sont intégralement maintenus. En d'autres termes, la cotisation fictive versée au cours de chaque trimestre de mobilisation entre en compte, tout comme si l'intéressé avait continué à percevoir le salaire qu'il touchait au moment de son appel, et subi la retenue correspondante.

De la même façon, les mobilisés sont considérés, au double point de vue de leurs droits propres et des droits du conjoint et des enfants, comme ayant régulièrement versé la cotisation correspondant au minimum légal qui ouvre droit au bénéfice des assurances maladie et maternité.

Il n'y avait pas de raison d'instituer une réglementation d'exception pour les affectés spéciaux qui, bien que conservant la qualité de mobilisé, se trouvaient soumis au régime du travail commun à tous les salariés des établissements, usines et exploitations travaillant pour la défense nationale. La circulaire du 26 octobre 1939, commentant l'art. 5 du décret-loi du 26 septembre 1939, précise donc que les affectés spéciaux en usines continuent à être régis par la législation sur les assurances sociales, « tant en ce « qui concerne les versements dont ils doivent être l'objet « que les prestations auxquelles ils peuvent avoir droit » et que, comme tels, ils ne sauraient bénéficier des dispositions relatives aux mobilisés aux Armées.

*
**

Par suite de la faculté donnée aux chefs d'industrie par le décret du 27 octobre 1939, de porter la durée du

travail au delà de la limite primitivement établie, l'augmentation corrélatrice de la rémunération des salariés fit se poser la question de savoir quelle mesure devait être prise à l'égard de ceux dont la rémunération totale annuelle dépassait le chiffre limite de 30.000 francs qui constitue le plafond d'assujettissement aux assurances sociales. Pour tenir compte d'une situation de fait résultant de circonstances exceptionnelles, les pouvoirs publics prirent une position d'attente qui devait réserver entièrement l'avenir sans créer de perturbations à l'égard des avantages acquis par les bénéficiaires.

Une circulaire ministérielle du 25 janvier 1940 aux Directeurs des services régionaux des assurances sociales invita ces derniers — en attendant que des dispositions soient prises par voie réglementaire — à surseoir à toute décision concernant des demandes de radiation pour des assurés dont la rémunération annuelle, compte tenu des heures supplémentaires, aurait dépassé ou viendrait à dépasser le chiffre maximum fixé par la loi.

Cette mesure opportune mit fin aux différends qui n'avaient pas manqué de naître à l'occasion de la généralisation des heures supplémentaires.

*
* *

Dès le début des hostilités, la mise en place du dispositif militaire contraignit à des opérations de repliement d'office de la population de certaines zones frontalières et notamment, du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Le Gouvernement eut alors à résoudre simultanément les problèmes essentiels qui conditionnaient le statut des Alsaciens et des Lorrains évacués dans les départements de

correspondance, avec le souci évident de maintenir, dans toute la mesure du possible, l'ensemble de la législation établie depuis 1918. C'est dans ces conditions qu'intervinrent les textes établissant, pour le temps de guerre, le régime des assurances sociales applicable aux salariés dont il s'agit.

Le décret-loi du 5 septembre 1939 pose le principe de la réglementation en décidant que « le régime spécial des « cultes, de l'instruction publique, des assurances sociales « en vigueur dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle est applicable, pendant la période « de leur repliement, aux populations de ces départements « évacuées d'office, sur l'ordre des autorités publiques, dans « les départements de correspondance ». Afin d'éviter les complications administratives qui n'auraient pas manqué de résulter de la dispersion de certains réfugiés, en dehors des départements d'affectation, l'art. 1^{er} du décret-loi du 24 octobre 1939 limite l'application des dispositions énoncées ci-dessus, aux seuls salariés repliés ayant leur lieu de travail ou leur lieu de résidence dans les départements de correspondance.

Si l'on considère à part les détails de fonctionnement de cette organisation en ce qui concerne notamment la gestion des caisses et la procédure d'affiliation, on peut dire que le maintien du statu quo ante, tel qu'il est affirmé par le décret du 5 septembre 1939, constitue la mesure fondamentale du régime dont ont bénéficié les assurés sociaux alsaciens et lorrains.

Toutefois, il convient de signaler que les droits des mobilisés et de leurs ayants-droit sont conservés de la même façon que pour les autres assurés français et que, pour faciliter la gestion de l'assurance maladie-maternité du régime spécial établi par les décrets des 5 septembre et

24 octobre 1939 en faveur des populations des trois départements, un arrêté du 10 janvier 1940 a créé, à titre provisoire, quatre caisses interdépartementales pour les réfugiés d'Alsace et de Lorraine.

§ 6. — ACCIDENTS DU TRAVAIL
RÉSULTANT DE FAITS DE GUERRE

La question de l'indemnisation des salariés, à raison d'accidents dûs aux faits de guerre, tels que les bombardements aériens, survenus sur le lieu et pendant la durée du travail devait solliciter l'attention des organisations patronales, puis celle des pouvoirs publics, car aucun texte législatif ne l'avait jusqu'alors résolue.

Certes, la loi du 1^{er} juillet 1938 a étendu les dispositions de la loi du 29 juin 1919, sur les réparations dues aux victimes civiles de la guerre, aux événements survenus pendant le temps du travail, mais son application est limitée aux faits résultant de la guerre 1914-1918. D'autre part, la loi du 11 juillet 1938 sur l'organisation générale de la nation pour le temps de guerre ne prévoit aucune mesure relative aux conséquences pécuniaires des faits de guerre, pour les victimes civiles en général, et les salariés des établissements industriels en particulier. Pourtant, dans ce dernier cas, la jurisprudence établit que de tels accidents doivent être considérés comme accidents du travail (Cass. Ch. Civ., 12 avril 1918).

Dans ces conditions, quelle solution adopter puisque, par ailleurs, le décret du 8 novembre 1936 interdit pratiquement aux compagnies d'assurances privées de se substituer aux employeurs, pour la réparation des dommages matériels et corporels résultant de faits de guerre ?

Il fallut attendre le décret-loi du 24 avril 1940 qui, mettant fin à cette situation, fixe à la fois le régime de la réparation et celui de l'assurance. L'idée fondamentale est la suivante : le principe du risque professionnel posé par la loi du 9 avril 1898 et les textes subséquents est maintenu, assorti d'une double obligation pour les employeurs : réparer et s'assurer.

Sont considérés comme accidents du travail résultant de faits de guerre, les accidents « causés, soit par l'action « de l'ennemi, soit par la défense active contre l'ennemi ». Leur réparation, qui incombe à l'employeur, s'effectue conformément à la législation sur les accidents du travail déjà en vigueur ; donc, en théorie du moins, le texte nouveau n'apporte aucune modification sur ce point.

Mais l'art. 2 innove en ce qui concerne la fixation de la réparation en établissant une analogie entre le cas du salarié accidenté dans ces conditions et celui du soldat blessé ; en conséquence, les taux des pensions à servir aux victimes ou à leurs ayants-droit sont ceux prévus par la législation relative aux pensions militaires.

L'assurance des risques de mort et d'incapacité permanente est obligatoire et la réparation a lieu sous forme de rentes. Echappent à cette règle de l'assurance obligatoire :

les collectivités et établissements publics ;

les employeurs visés par les textes concernant les exploitations agricoles et forestières ;

les employeurs visés par la loi étendant le bénéfice de la législation sur les accidents du travail aux gens de maison, serviteurs à gages...

En fait, tous les établissements travaillant pour la défense nationale, à l'exception des établissements de l'Etat, ont donc été soumis au régime nouveau.

Par contre, l'assurance reste facultative en ce qui concerne les indemnités temporaires dues à la suite d'accidents du travail résultant de faits de guerre, et ce, pour tous les employeurs ; le montant des indemnités correspondantes demeure fixé au taux prévu par la loi.

Le titre IV du décret-loi du 24 avril 1940 crée, pour tous les organismes d'assurance privée contre les accidents du travail, l'obligation de se réunir, nonobstant toutes dispositions statutaires et législatives contraires, en un « groupement des assureurs contre les accidents du travail pour la couverture des risques de guerre » ; la caisse nationale en cas d'accidents et le groupement ainsi défini étant réassurés par l'Etat, par l'entremise d'un « fonds national pour la réassurance des risques de guerre ».

Il n'est pas sans intérêt de souligner l'importance d'un tel régime, eu égard au nombre certainement élevé des victimes civiles dans les usines et ateliers, au cours des événements de 1940.

§. 7. — DROIT DES MOBILISÉS A LA REPRISE DE LEUR EMPLOI

Cette question, dont l'un des aspects a été examiné à propos de la formation du contrat de travail, devait être résolue dans un sens large permettant à tous les salariés, dont le contrat de travail a été rompu par une décision de l'autorité publique en raison des nécessités de la défense nationale, la réintégration dans leur emploi antérieur.

Les art. 1^{er} et 10 du décret-loi du 21 avril 1939 posent le principe selon lequel les entreprises privées doivent garantir au personnel ayant un contrat de louage de service, appelé sous les drapeaux ou ayant fait l'objet d'un ordre de réquisition pour être affecté dans un autre établissement, la reprise de l'emploi qu'il occupait au moment de l'appel ou de la réquisition, à condition toutefois que cette reprise soit possible.

Cette mesure, de caractère général, entraîne des obligations à la charge du salarié et à la charge de l'employeur.

En ce qui concerne le salarié, une formalité essentielle est prévue : notifier la demande de réintégration à l'employeur, par lettre recommandée, dans le délai de quinze jours qui suit la libération de l'intéressé, le terme de son hospitalisation ou de sa convalescence, ou la reprise de la marche normale de l'établissement.

Les obligations de l'employeur sont multiples ; elles sont, pour la plupart, relatives à la détermination de la situation du salarié lors de son réembauchage. La réintégration doit assurer à ce dernier l'emploi qu'il occupait, avec le bénéfice des avantages qui auraient été attachés à cet emploi s'il n'avait pas été suspendu ; dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la reprise a lieu pour la durée restant en cours au moment de l'interruption du contrat. Si, pour des raisons d'organisation matérielle, la réintégration ne peut s'effectuer que successivement, elle doit se faire à la fois d'après les spécialités et le rang d'ancienneté dans l'établissement, la préférence étant donnée parmi les plus anciens à ceux qui sont chargés de famille.

L'art. 1^{er} du décret n'admet la non-réintégration que dans le seul cas où le réembauchage est impossible ; c'est donc à l'employeur qu'il appartient d'établir la preuve de

cette impossibilité, dont les conditions sont du reste énoncées limitativement par l'art. 2 et aux termes duquel il est exclusivement tenu compte,

d'une part, « des changements profonds survenus « depuis le départ du salarié dans le fonctionnement de « l'entreprise, par suite de destructions d'installations ou « de modifications essentielles dans les procédés de travail ».

d'autre part, « des maladies, blessures ou infirmités de « nature à modifier notablement l'aptitude du salarié à « l'emploi qu'il occupait antérieurement ».

Toutefois, le décret du 22 février 1940 a précisé que le droit à la reprise de l'emploi ne pourrait être invoqué vis-à-vis de l'employeur auprès duquel un salarié a travaillé en qualité d'affecté spécial, si ce salarié a été radié par mesure disciplinaire ; il y a donc, à ce point de vue — et c'est justice — une véritable déchéance attachée à la sanction, car celle-ci suppose une faute particulièrement grave.

CHAPITRE V

Service médico-social

L'utilisation d'une main-d'œuvre banale généralement inexpérimentée, les migrations de populations, le développement parfois démesuré d'agglomérations ouvrières, d'une part, l'accroissement de l'effort de production par une modification profonde du régime du travail, d'autre part, ont fait naître presque subitement pour le patronat et pour les pouvoirs publics, le devoir d'organiser, de protéger et d'améliorer les conditions d'existence des salariés.

Du point de vue matériel, comme du point de vue psychologique, une tâche énorme s'offrait aux initiatives de tous ceux chez qui le sens du rôle social se joint à la notion de la responsabilité.

Des textes réglementaires ont mis à la disposition des employeurs les moyens juridiques d'assouplir, aussi largement que possible, les modalités des conditions du travail pour les femmes, les enfants, les mutilés, les débiles ; c'était nécessaire, mais non point suffisant et il convenait de compléter ces mesures par une organisation rationnelle, particulière à chaque entreprise, qui évite les fatigues inutiles, abrège les mouvements pénibles, supprime les gaspillages de main-d'œuvre.

Hors de l'atelier, les questions de logement, d'alimentation et de transport prenaient une importance considérable car elles conditionnaient, d'une façon certaine, la productivité des travailleurs.

C'est pour ces raisons que les organisations patronales, aidées par les agents des ministères mobilisateurs et les inspecteurs du travail, firent de pressants appels aux chefs d'établissement pour les inciter, s'ils ne l'avaient déjà fait, à s'engager dans la voie d'un effort social plus que jamais nécessaire.

Dans ce domaine, la protection de la santé physique et morale des salariés est apparue comme étant le problème le plus urgent mais aussi le plus difficile.

§ 1^{er}. — *MÉDECINE, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL*

Le rôle du médecin d'usine comporte normalement des attributions fixées par la direction et dont l'utilité est évidente. En temps de guerre, le besoin d'un service médical se fait sentir d'une façon pressante ; s'il n'existe pas, il faut le créer, s'il fonctionne, il faut le développer. Cette double nécessité a été démontrée une fois de plus par les événements de 1939-1940.

Parmi les fonctions multiples du médecin, il en est d'essentielles :

- l'examen à l'embauchage ;
- la visite quotidienne des malades ;
- les soins aux accidentés ;

le dépistage des maladies professionnelles et des maladies contagieuses ;

la fixation des indisponibilités ;

en ce qui concerne la surveillance des conditions physiologiques du travail :

l'indication des dangers pouvant résulter d'horaires mal étudiés, de cadences d'opérations trop rapides, etc...

enfin, une collaboration constante avec l'assistante sociale.

Ces considérations générales ont servi de base à l'organisation des services médicaux, telle qu'elle résulte de l'instruction ministérielle du 1^{er} juin 1940 qui codifie pratiquement les suggestions et conseils reçus par les chefs d'entreprises depuis le début des hostilités.

Dans les établissements occupant 2.000 salariés au moins, un ou plusieurs médecins assurent le service à temps complet ; dans les établissements occupant de 500 à 2.000 salariés et dans ceux où sont effectués des travaux particulièrement pénibles et présentant des dangers pour la santé des travailleurs, le service médical exige la présence, au moins à mi-temps, d'un ou plusieurs médecins. Les médecins doivent être assistés par des infirmières diplômées d'Etat, travaillant à temps complet, à raison d'une infirmière par groupe de 500 salariés.

Les établissements comptant moins de 500 salariés et qui ne possèdent pas un service médical particulier, peuvent en confier l'organisation à un groupement inter-professionnel.

Il est prescrit, dans le choix du médecin, d'accorder la préférence à celui « ayant reçu une formation spéciale au point de vue médecine du travail, médecine sociale, petite chirurgie, hygiène et sécurité du travail, médecine légale », et de considérer comme constituant les plus utiles références le diplôme d'orientation professionnelle et les travaux personnels de physiologie ou de pathologie du travail.

Dans le domaine de l'hygiène, la fonction médicale n'est pas moins importante ; aussi le Chapitre III de l'instruction susvisée précise-t-elle que le médecin d'usine doit surveiller les conditions d'hygiène des locaux du travail et des annexes de l'établissement, en liaison, s'il le juge utile, avec l'inspection du travail et ses médecins-conseils. Il doit

aussi collaborer avec les services sociaux de l'entreprise, les centres hospitaliers, le service de la défense passive et, d'une façon générale, avec tous les organismes agissant dans l'intérêt de la santé du personnel.

Pour les locaux affectés au Service médical, une composition-type est déterminée ainsi que l'équipement minimum et ce, d'après l'importance du personnel utilisé et la nature de l'industrie. Dans tous les cas, l'appareillage technique pour les soins aux blessés, intoxiqués, asphyxiés, électrocutés... est adapté aux risques particuliers à l'entreprise.

Afin que, dans chaque établissement, les questions relatives à l'hygiène soient constamment à l'ordre du jour des préoccupations patronales et ouvrières, l'instruction du 1^{er} juin 1940 recommande la constitution d'un Comité d'hygiène, à côté du Service médical proprement dit. Ce comité, composé du chef d'établissement, du médecin, de l'assistante sociale, de deux délégués du personnel et de deux ouvriers ou ouvrières par groupe de 500 salariés, surveille l'exécution des prescriptions légales concernant l'hygiène, enquête à l'occasion de chaque cas grave de maladie professionnelle pour en tirer les conclusions pratiques en vue de la prévention, développe chez les travailleurs le souci de préserver leur santé.

En même temps que l'hygiène, la prévention des accidents et, d'une façon plus générale, la sécurité du travail devaient avoir leur place dans l'organisation du service médico-social des usines de guerre. Là aussi, la tâche à accomplir comportait un ensemble d'efforts dont l'éducation psychologique des ouvriers n'était pas le moindre.

La coordination de ces efforts exigeait à l'intérieur de l'entreprise l'existence d'un organisme, dont certains établissements métallurgiques notamment avaient reconnu

l'utilité et qui fonctionnait concurremment avec le comité d'hygiène, le comité de sécurité, composé de façon analogue et qui avait pour mission : de préparer les consignes de sécurité, d'enquêter à l'occasion de chaque accident grave en vue de tirer les conclusions pratiques pour la prévention des accidents, de procéder à l'inspection des installations, d'organiser l'instruction des équipes de sécurité, de développer le sens de la prévention par une éducation méthodique.

S'il est impossible de chiffrer les résultats obtenus de septembre 1939 à juin 1940 par la mise en pratique de la médecine, de l'hygiène et de la sécurité industrielles, il est permis d'affirmer qu'une telle œuvre ne fut pas vaine.

§ 2. — *ROLE DE L'ASSISTANTE SOCIALE*

Avant la guerre, le service social fonctionnait déjà dans la plupart des grandes entreprises françaises (mines, établissements métallurgiques, ateliers de construction automobile...) et dans certains services publics, les chemins de fer notamment. Les bienfaisants effets de cette institution ont incité les pouvoirs publics et les groupements professionnels patronaux à la généraliser ou, tout au moins, à en envisager l'extension au bénéfice du personnel des établissements militaires et des usines de guerre ayant quelque importance.

Le rôle du service social est de suivre le travailleur et de le soutenir dans les manifestations de sa vie personnelle et familiale, chaque fois qu'il peut avoir besoin d'être renseigné, conseillé, secouru. Cette tâche est assurée par des assistantes sociales qui sont des chefs de service et, comme tels, relèvent de la direction de l'établissement,

Des essais effectués depuis plusieurs années dans les diverses branches de l'activité industrielle, il a fini par se dégager un ensemble de principes et de règles d'application consacrés par l'expérience, en sorte que, dès le début des hostilités, il fut possible de recommander aux industriels une formule-type d'organisation du service social.

Les assistantes sociales sont formées en France dans des écoles spécialisées, nombreuses à Paris et en province, où elles reçoivent un enseignement médico-social qui exige d'elles les qualités morales indispensables à la fonction délicate qu'elles auront à exercer.

Dans l'usine, le bureau de permanence de l'assistante sociale est ouvert aux heures de passage du personnel, afin qu'aux entrées et aux sorties, les travailleurs et les ouvrières aient toute facilité pour venir la consulter et prendre conseil. L'assistante voit ainsi défiler les cas les plus divers : interprétation des lois sociales ou d'un règlement, détermination exacte des droits des intéressés, démarches à faire, questions familiales... ; elle cherche à résoudre aussi bien les difficultés temporaires qui n'appellent qu'un renseignement, que le cas d'une grande détresse qui ose se confier complètement.

Toutes ces questions obligent l'assistante à des démarches nombreuses ; elle doit s'entendre avec les services publics, municipaux et préfectoraux, les offices d'hygiène et les œuvres privées qui peuvent la seconder dans sa mission. Elle visite les foyers et, chaque fois qu'elle est sollicitée, vient étudier de plus près un cas d'ordre familial intéressant notamment les enfants.

L'assistante, en effet, doit se préoccuper des enfants, surtout quand le travail des mères pose un véritable problème pour leur éducation. Soit que l'établissement ait

lui-même une crèche, soit que la Ville ait créé une pouponnière, soit qu'il faille chercher dans la campagne voisine des familles sûres qui élèveront les enfants, l'assistante sociale se constitue le soutien des ménages ouvriers dans ce travail délicat qui contribue, en même temps, à décharger les mères de tout souci immédiat.

Garderies, cours d'enseignement ménager, sorties éducatives appartiennent également au programme des activités de l'assistante sociale.

Pour les ouvriers nouvellement embauchés, les repliés et les évacués, c'est encore l'assistante qui prépare leur accueil et leur hébergement, de façon à réaliser une transition aussi brève que possible dans l'existence matérielle de ces travailleurs ; elle conseille l'aménagement des cantonnements, des réfectoires et cantines, etc...

Enfin, elle est la collaboratrice du médecin d'usine et assiste, de droit, aux séances du Comité d'hygiène du travail.

Cette énumération n'est pas limitative ; elle donne une idée approchée de ce qu'est le service social et justifie l'intérêt qu'il y eût pendant la guerre à définir le statut des assistantes sociales des établissements de l'Etat.

Un décret du 3 novembre 1939 autorise, dans les établissements militaires relevant du Ministère de l'Armement, l'organisation à titre précaire et révocable d'un service d'assistance sociale assuré par des assistantes adjointes, des assistantes, des surintendantes et des surintendantes régionales ; un arrêté interministériel du 4 novembre 1939 fixe à cinquante le nombre de ces collaboratrices — recrutées selon un mode contractuel pour des périodes d'une année renouvelables — détermine leur rémunération et subordonne leur nomination à un stage au cours duquel elles

doivent justifier d'une expérience suffisante du service social.

Sur la même question, une instruction du Ministre de l'Armement, en date du 15 novembre 1939, insiste sur la dépendance hiérarchique de l'assistante, tant vis-à-vis du Directeur de l'Établissement que de la Section sociale de l'Administration centrale, et sur l'obligation d'une liaison étroite qui permette de mener à bonne fin la tâche entreprise.

Si, dans les établissements privés, l'institution n'a pas été assujettie à des textes réglementaires, les initiatives conjuguées de certains chefs d'entreprises ont permis l'adoption d'un régime d'assistance sociale confirmé par l'expérience et très proche de celui des ateliers de construction, arsenaux et poudreries.

CONCLUSION

Certains commentateurs de la loi du 11 juillet 1938, sur l'organisation générale de la Nation pour le temps de guerre, tout en constatant qu'elle substituait enfin l'armature d'un régime économique de guerre à une série d'improvisations plus ou moins cohérentes, se sont félicités du caractère de souplesse que présentent les dispositions qu'elle contient. Ils ont exprimé l'idée généralement admise selon laquelle l'esprit et le tempérament français s'accommodant mal d'une contrainte imposée dans le temps de paix, il est sage de conserver à chacun l'exercice des droits et des libertés jusqu'au moment où le sacrifice devient nécessaire ; les ressources individuelles et collectives suffisent alors à engendrer, dans une discipline librement consentie, le réflexe patriotique grâce auquel la sécurité du Pays peut être assurée.

Cette opinion, érigée en doctrine, n'était logiquement soutenable qu'à deux conditions : d'abord, ne pas se contenter de jeter les bases d'une organisation de guerre, mais entrer dans le détail des opérations par une préparation méthodique et complète ; ensuite, procéder à un commencement d'exécution, dès que les circonstances l'exigeraient, de façon à réaliser un déclenchement progressif des mesures prévues. Ce qui revient à dire que les principes posés ne pouvaient suffire et que la véritable tâche consistait dans leur application opportune et rigoureuse.

Malgré le désir exprimé par le législateur de 1938 de ne pas laisser à la merci des événements la mise en vigueur

des plans élaborés, le souci constant de ne rien faire — dans les domaines politique, économique, social — qui pût ressembler à l'institution d'un régime de contrainte, ne permit pas de mettre à profit le délai qui s'écoula de juillet 1938 à septembre 1939, pour assurer, le moment venu, un fonctionnement satisfaisant des industries de guerre.

Les enseignements du début des hostilités ont démontré notamment que la mobilisation de la main-d'œuvre s'est heurtée aux plus grandes difficultés. Le problème des spécialistes en est un exemple et il n'est pas exagéré de dire qu'il fallut près de six mois pour combler le vide creusé dans les effectifs des usines par la mobilisation générale ; on imagine aisément ce que fut la mise en route de la production et quels efforts devaient être tentés pour rétablir la situation. Il faut regretter que le maintien systématique, dans leurs emplois du temps de paix, des ouvriers reconnus indispensables n'ait pas été décidé et qu'on n'ait pas procédé, dans les premiers mois de 1939, à l'affectation préalable de tous les salariés non mobilisables.

Ceci étant, il n'y avait de solution au problème des effectifs que dans l'accroissement du nombre des mises en affectation spéciale, l'extension de la réquisition, l'accélération du recrutement de la main-d'œuvre complémentaire par l'utilisation de toutes les ressources disponibles, nationales, étrangères, exotiques.

Dans le domaine de la qualité comme dans celui de la quantité, il fallait agir vite et la formation professionnelle « accélérée » devint pratiquement la seule formule possible.

Telle qu'elle fut réalisée, l'organisation générale de la main-d'œuvre industrielle au cours de la guerre apparaît donc comme un édifice consciencieusement mais hâtivement

construit, sur des fondations dont la stabilité n'avait pu être éprouvée en temps voulu.

De la réglementation ouvrière et de la législation sociale, il faut constater le caractère souvent fragmentaire, résultant de la rapidité avec laquelle se sont succédées la plupart des dispositions essentielles.

Il n'est pas douteux que la promulgation, puis la codification des textes dès le temps de paix eussent levé certaines incertitudes, évité de fausses interprétations et rendu plus homogènes les régimes imposés par des circonstances exceptionnelles.

S'il est encore trop tôt pour apprécier, des points de vue juridique et économique, la valeur des mesures appliquées, on peut néanmoins affirmer qu'elles ont réalisé une adaptation judicieuse de la législation ouvrière et créé une atmosphère de collaboration indiscutable.

La gravité de la situation actuelle commande certaines réserves. Nous concluons simplement en souhaitant que les Français, placés en face du péril, comprendront enfin ce que coûte une préparation insuffisante de la défense nationale et tireront des événements douloureux de mai-juin 1940 une leçon de prévoyance, de confiance dans la continuité de l'effort. Si une telle leçon est comprise et étendue aux autres domaines de l'activité nationale, nous ne doutons pas du relèvement de notre Patrie.

Vu et permis d'imprimer,

Le Doyen de la Faculté des Sciences

chargé des fonctions de Recteur de l'Académie de Paris,

MAURAIN.

Vu : le Doyen,
G. RIPERT

Vu : le Président de Thèse,
EDOUARD-DOLLÉANS

LISTE DES TEXTES

analysés, commentés ou cités en référence

CODES.

Code du travail.

Code pénal.

Code de justice militaire.

LOIS.

L. du 31 mars 1928 sur le recrutement de l'Armée.

L. du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé (J. O. 26-3-36).

L. du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux (J. O. du 26-6-36).

L. du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV bis du titre II du livre 1^{er} du Code du travail. « De la convention collective de travail » (J. O. du 26-6-36).

L. du 31 décembre 1936 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs du travail (J. O. du 1-1-37).

L. du 11 juillet 1938 sur l'organisation générale de la nation pour le temps de guerre.

L. du 19 mars 1939 tendant à accorder des pouvoirs spéciaux au Gouvernement (J. O. du 20-3-39).

DÉCRETS-LOIS, DÉCRETS.

- D. L. du 24 mai 1938 relatif à l'orientation et à la formation professionnelles (J. O. du 25-5-38).
- D. du 28 novembre 1938 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 11 juillet 1938.
- D. du 5 janvier 1939 portant règlement d'administration publique sur les engagements prévus par l'Art. 18 de la loi du 11 juillet 1938 (J. O. du 7-1-39).
- D. du 5 janvier 1939 portant règlement d'administration publique sur les recensements prévus par l'Art. 30 de la loi du 11 juillet 1938 (J. O. du 7-1-39).
- D. du 12 avril 1939 sur la mobilisation de la main-d'œuvre (J. O. du 19-4-39).
- D. du 18 avril 1939, portant modification de l'Art. 54 de la loi du 11 juillet 1938, en ce qui concerne l'utilisation de la main-d'œuvre à la mobilisation (J. O. du 19-4-39).
- D. du 19 avril 1939 sur la préparation de la mobilisation de la main-d'œuvre (J. O. du 23-4-39).
- D. L. du 21 avril 1939 relatif à la limitation des bénéfices des entreprises travaillant pour la défense nationale (J. O. du 22-4-39).
- D. L. du 21 avril 1939 relatif au régime du travail (J. O. du 22-4-39).
- D. L. du 21 avril 1939 relatif à l'embauchage (J. O. 22-4-39).
- D. L. du 21 avril 1939 ayant pour objet de garantir aux hommes rappelés sous les drapeaux la reprise de leur contrat de travail (J. O. du 22-4-39).

- D. du 6 mai 1939 portant codification des textes sur le chômage et modification de certaines de leurs dispositions (J. O. du 7-5-39).
- D. du 15 mai 1939 portant nouveau règlement d'administration publique pour l'application de l'Art. 52 de loi du 31 mars 1928 sur les affectations spéciales (J. O. du 31-5-39).
- D. du 20 juillet 1939, relatif au dénombrement des étrangers sans nationalité et des autres étrangers bénéficiaires du droit d'asile (J. O. du 27-7-39).
- D. L. du 29 juillet 1939 relatif à la famille et à la natalité françaises (J. O. du 30-7-39).
- D. L. du 1^{er} septembre 1939 fixant le régime du travail (J. O. du 6-9-39).
- D. L. du 1^{er} septembre 1939 relatif au placement (J. O. du 6-9-39).
- D. L. du 1^{er} septembre 1939 instituant un fonds de solidarité nationale (J. O. du 6-9-39).
- D. L. du 1^{er} septembre 1939 relatif au repos hebdomadaire (J. O. du 6-9-39).
- D. L. du 5 septembre 1939 relatif au régime spécial applicable aux populations repliées des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (J. O. du 7-9-39).
- D. du 15 septembre 1939. — Utilisation de la main-d'œuvre (J. O. du 16-9-39).
- D. du 16 sept. 1939 instituant une commission nationale de coordination de la main-d'œuvre (J. O. du 17-9-39).
- D. L. du 20 sept. 1939 portant création d'un Ministère de l'Armement (J. O. du 21 sept. 1939).
- D. du 21 sept. 1939 organisant la formation professionnelle en temps de guerre (J. O. du 24-9-39).

- D. L. du 26 sept. 1939 relatif au placement (J. O. du 27-9-39).
- D. L. du 26 sept. 1939 relatif au fonctionnement des assurances sociales (J. O. du 27-9-39).
- D. L. du 26 sept. 1939 portant dissolution des organisations communistes (J. O. du 27-9-39).
- D. L. du 2 oct. 1939 étendant aux ressortissants polonais les dispositions de la loi du 11 juillet 1938 et du décret du 15 mai 1939 (J. O. du 3-10-39).
- D. du 3 oct. 1939 fixant la composition, l'organisation et les règles de fonctionnement du Ministère de l'Armement (J. O. du 6-10-39).
- D. du 17 oct. 1939 fixant les modalités de versement des rémunérations correspondant aux heures de travail faites de la quarantième à la quarante-cinquième heure (J. O. du 20-10-39).
- D. L. du 19 oct. 1939 relatif à la décentralisation industrielle (fabrications de guerre) (J. O. du 21-10-39).
- D. L. du 19 oct. 1939 portant statut des personnels requis dans les établissements industriels et commerciaux et dans les établissements de l'Etat (J. O. du 30-10-39).
- D. L. du 24 oct. 1939 relatif à l'application du régime d'assurances sociales spécial aux populations repliées des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (J. O. du 27-10-39).
- D. L. du 27 oct. 1939 modifiant le décret du 1^{er} sept. 1939 relatif au régime du travail (J. O. du 31-10-39).
- D. L. du 27 oct. 1939 suspendant pendant la durée des hostilités les dispositions légales fixant les jours fériés (J. O. du 30-10-39).

- D. L. du 27 oct. 1939 relatif aux conventions collectives de travail et aux sentences arbitrales et surarbitrales (J. O. du 1-11-39).
- D. du 3 nov. 1939 fixant pour la durée des hostilités les pourcentages prévus à l'Art. 12 du Décret du 24 mai 1938 pour les entreprises relevant de la métallurgie et du travail des métaux (J. O. du 4-11-39).
- D. L. du 3 nov. 1939 ajournant les élections des conseils de prud'hommes (J. O. du 7-11-39).
- D. du 3 nov. 1939 portant organisation d'un service d'assistance sociale (J. O. du 11-11-39).
- D. L. du 10 nov. 1939 relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités (J. O. du 16-11-39).
- D. L. du 10 nov. 1939 relatif à la perception de la contribution nationale extraordinaire et de l'impôt cédulaire sur les traitements et salaires (J. O. du 17-11-39)..
- D. L. du 18 nov. 1939 étendant aux sujets tchécoslovaques les dispositions applicables aux citoyens français en ce qui concerne le droit de réquisition et de mise en affectation spéciale (J. O. du 3-12-39).
- D. L. du 18 nov. 1939 relatif aux mesures à prendre à l'égard des individus dangereux pour la défense nationale ou la sécurité publique (J. O. du 19-11-39).
- D. L. du 18 nov. 1939 relatif à la suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse (J. O. du 7-2-39).
- D. L. du 29 nov. 1939 modifiant le décret du 15 mai 1939 portant règlement d'administration publique pour l'application de l'art. 52 de la loi du 31 mars 1928 concernant les affectations spéciales (J. O. du 8-12-39).
- D. L. du 29 nov. 1939 organisant le service de la main-d'œuvre indigène (J. O. du 8-12-39).

- D. L. du 16 déc. 1939 concernant les modalités d'application du décret du 29 juil. 1939 relatif à la famille et à la natalité françaises (J. O. du 18-12-39).
- D. du 30 déc. 1939 relatif à l'institution des primes à la première naissance (J. O. du 1-1-40).
- D. du 31 déc. 1939 fixant les modalités d'application du décret du 10 nov. 1939 relatif à la contribution nationale extraordinaire (J. O. du 1-1-40).
- D. du 13 janv. 1940 relatif à l'utilisation des étrangers sans nationalité et des autres étrangers bénéficiaires du droit d'asile (J. O. du 18-1-40).
- D. du 27 janv. 1940 assouplissant les dispositions relatives aux institutions de promotions ouvrières (J. O. du 29-1-40).
- D. du 28 fév. 1940 relatif à la main-d'œuvre féminine et à son emploi obligatoire dans certaines professions, administrations et entreprises (J. O. du 1-3-40).
- D. L. du 29 fév. 1940 relatif à la protection de l'apprentissage pendant la durée des hostilités (J. O. du 1-3-40).
- D. du 5 mars 1940 organisant le contrôle de l'apprentissage dans les entreprises (J. O. du 12-3-40).
- D. du 8 mars 1940 sur les conditions du travail dans les marchés passés au nom de l'Etat (J. O. du 10-3-40).
- D. L. du 13 avril 1940 relatif aux congés payés en 1940 (J. O. du 14-4-40).
- D. L. du 24 avril 1940 sur la réparation et l'assurance des accidents du travail résultant de faits de guerre (J. O. du 27-4-40).

ARRÊTÉS. - INSTRUCTIONS. - CIRCULAIRES.

- A. du 24 août 1939 concernant la réquisition collective du personnel de certains établissements (J. O. du 25-8-39).
- A. du 8 sept. 1939 relatif au repos hebdomadaire (J. O. du 9-9-39).
- A. du 28 sept. 1939 relatif à l'embauchage et au débauchage (J. O. du 1-10-39).
- C. du 26 oct. 1939 concernant l'application du décret-loi du 26 sept. 1939 relatif au fonctionnement des assurances sociales (J. O. du 29-10-39).
- I. du 6 déc. 1939 en vue de l'application du décret du 27 oct. 1939 relatif au régime du travail (J. O. du 30-12-39).
- C. du 14 déc. 1939 relative à l'application du décret du 10 nov. 1939 en ce qui concerne la désignation des délégués du personnel (J. O. du 16-12-39).
- A. du 18 déc. 1939 fixant la composition des commissions techniques prévues par l'art. 3 du décret du 10 nov. 1939 relatif au régime du travail (J. O. du 24-12-39).
- A. du 18 déc. 1939 fixant la composition des commissions techniques prévues par l'art. 3 du décret du 10 nov. 1939 relatif au régime du travail (J. O. du 24-12-39).
- A. du 18 déc. 1939 relatif aux indemnités de dépaysement prévues par l'art. 6 du décret du 10 nov. 1939 (J. O. du 24-12-39).
- A. du 8 fév. 1940 modifiant l'arrêté du 18 déc. 1939 sur la composition des commissions techniques (J. O. du 10-2-40).
- A. et I. du 28 mars 1940, relatifs à l'emploi obligatoire des

femmes dans certaines industries de guerre (J. O. du 30-3-40).

A. du 2 avril 1940 limitant la durée du travail des femmes et des enfants dans la région parisienne (J. O. 3-4-40).

I. du 1^{er} juin 1940 relative à l'organisation des services médico-sociaux et de sécurité dans les établissements industriels (J. O. du 9-6-40).

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
PREMIÈRE PARTIE	
LA MAIN-D'OEUVRE	
CHAPITRE I. — <i>Principes généraux. - Organismes chargés de la main-d'œuvre de guerre.</i>	11
CHAPITRE II. — <i>Les ressources et les besoins.</i>	21
§ 1. — Recensement et centralisation des ressources.....	21
§ 2. — Recensement et centralisation des besoins.....	25
§ 3. — Bilan de la main-d'œuvre ; son caractère déficitaire..	28
CHAPITRE III. — <i>Les moyens juridiques utilisés pour assurer l'approvisionnement en main-d'œuvre.</i>	31
§ 1. — L'affectation spéciale.....	31
§ 2. — La réquisition	38
§ 3. — L'engagement volontaire	46
§ 4. — L'embauchage obligatoire de la main-d'œuvre féminine	49
CHAPITRE IV. — <i>L'orientation et la formation de la main-d'œuvre</i>	55
§ 1. — L'apprentissage	56
§ 2. — La formation professionnelle.....	59
CHAPITRE V. — <i>La répartition.</i>	65
§ 1. — Composition de la main-d'œuvre à répartir. Considérations sur les travailleurs étrangers, nord-africains et coloniaux	65
§ 2. — Mécanisme et contrôle de la répartition.....	73

DEUXIÈME PARTIE

LA RÉGLEMENTATION OUVRIÈRE ET LA LÉGISLATION SOCIALE

Considérations générales	79
CHAPITRE I. — Formation et cessation du contrat de travail.....	81
§ 1. — Embauchage	81
§ 2. — Rupture du contrat.....	85
CHAPITRE II. — Obligations du contrat de travail.....	89
§ 1. — Durée du travail.....	89
§ 2. — Salaires et appointements.....	95
§ 3. — Rémunération des heures supplémentaires.....	106
§ 4. — Prélèvement fiscal.....	113
CHAPITRE III. — Rapports du travail.....	117
§ 1. — Conventions collectives et sentences arbitrales.....	120
§ 2. — Procédures de conciliation et d'arbitrage. - Juridiction prud'hommele	124
§ 3. — Action syndicale	129
§ 4. — Règlement d'atelier	134
§ 5. — Discipline et sanctions.....	137
CHAPITRE IV. — Législation sociale.....	141
§ 1. — Travail des femmes et des enfants.....	142
§ 2. — Repos hebdomadaire - Jours fériés.....	147
§ 3. — Congés payés	149
§ 4. — Code de la famille.....	153
§ 5. — Assurances sociales	157
§ 6. — Accidents du travail résultant de faits de guerre....	161
§ 7. — Droit des mobilisés à la reprise de leur emploi....	163
CHAPITRE V. — Service médico-social.....	167
§ 1. — Médecine, hygiène et sécurité du travail.....	168
§ 2. — Rôle de l'assistante sociale.....	171
CONCLUSION	177
TEXTES	181

Imprimerie M. REMONDIN
13, Rue de Brébisson - FALAISE

—
1941

